

# RAPORT KOŃCOWY

w ramach projektu

**Nowoczesny proces szkolenia  
odpowiedzią na potrzeby rzemiosła i przedsiębiorców w Polsce**

Niniejszy raport opracowany został w ramach projektu pn. „*Nowoczesny proces szkolenia odpowiedzi na potrzeby rzemiosła i przedsiębiorców w Polsce*” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Oś priorytetowa: 2 Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie: 2.20 Wysokiej jakości dialog społeczny w zakresie dostosowania systemów edukacji i szkolenia do potrzeb rynku pracy, Numer projektu: POWR.02.20.00-00-0026/19.

Celem głównym tego projektu jest budowanie potencjału podmiotów kształtujących politykę w zakresie kształcenia, uczenia się przez całe życie, szkolenia i zatrudnienia oraz polityki społecznej, w tym poprzez pakiety sektorowe i terytorialne na rzecz wdrażania reform na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym.

Włączenie organizacji pracodawców w proces organizacji i realizacji procesu i programu kształcenia w szkolnictwie zawodowym, w tym w zakresie stanowienia prawa jest kluczowym działaniem, które pozwoli na zwiększenie skuteczności tego kształcenia. Polityka edukacyjna powinna być oparta o dialog społeczny, odpowiadać na zapotrzebowanie pracodawców.

## SPIS TREŚCI

Część metodologiczna	str. 5
1 Koncepcja badania	str. 5
1.1 Kontekst badania	str. 5
1.2 Cel główny badania	str. 5
2 Metodologia Badania	str. 7
2.1 Logika badania	str. 7
2.2 Metody i techniki badawcze	str. 8
2.3 Sposoby weryfikacji pytań badawczych	str. 13
Uwarunkowania społeczno-prawne funkcjonowania rzemiosła w Polsce	str. 15
1 Czynniki społeczne	str. 15
1.1 Struktura demograficzna w kontekście podaży nauki rzemiosła w Polsce	str. 15
1.2 Wizerunek kształcenia praktycznego i technicznego w polskim społeczeństwie	str. 19
1.3 Oczekiwania pracodawców wobec kompetencji absolwentów systemu kształcenia w Polsce	str. 25
1.4 Kompetencje przyszłości w obliczu Gospodarki 4.0	str. 31
1.5 Trendy na rynku pracy w latach 2018-2022 i dalszy spodziewany kierunek zmian	str. 37
2 Czynniki prawne	str. 43
2.1 Edukacja VET, wyższej i ustawicznej wg aktualnych norm prawnych (ustawiczna, kształcenia dualne / kształcenie wyższe formy, edukacji zawodowej)	str. 43
2.2 Rola interesariuszy procesu edukacyjnego w tworzeniu norm prawnych	str. 47
2.3 Związki pracodawców a ich rola w procesie kształcenia	str. 51
2.4 Normy prawne dotyczące zatrudniania pracowników młodocianych	str. 61
3 Czynniki technologiczne a proces kształcenia	str. 67
3.1 Nowe zawody jako konsekwencja transformacji cyfrowej	str. 67
3.2 Green deal a wymagania wobec procesu kształcenia	str. 70
3.3 Tempo zmian technologicznych a poziom wyposażenia pracowni edukacyjnych na różnych poziomach kształcenia	str. 82
Final Micmac report	str. 88

I Prezentacja wskaźników	str. 88
II Macierze i wartości wskaźników	str. 90
III Wyniki studiów	str. 90
Case study 1	str. 109
Case study 2	str. 115
Wypracowane stanowiska	str. 123
Analiza – edukacja	str. 204
Analiza SWOT	str. 240
Propozycje kolejnych problemów badawczych	str. 243
Ocena współpracy szkół i placówek kształcenia zawodowego z pracodawcami	str. 244
Wyniki analizy danych	str. 245
Zaangażowanie przedsiębiorstw w rozwój kompetencji pracowników	str. 261
Podsumowanie analizy w zakresie edukacji i współpracy szkolnictwa z przedsiębiorcami	str. 264
Analiza – rynek pracy	str. 266
Rynek pracy – wyzwania pracodawców i pracowników	str. 340
System praktycznej nauki zawodu w Polsce	str. 347
Polityka na rzecz edukacji dorosłych	str. 354
Podsumowanie i wnioski	str. 383
Bibliografia	str. 397



## CZĘŚĆ METODOLOGICZNA

### **Badania służące określeniu możliwości współpracy organów administracji rządowej, samorządowej i organizacji pracodawców w zakresie programowania i realizacji procesu kształcenia**

#### 1. Koncepcja Badania

##### 1.1. Kontekst badania

Rozwój innowacyjności konkurencyjności gospodarki wymaga sprawnego i skutecznego systemu kształcenia na potrzeby różnych branż i sektorów gospodarki. Systemu, który nie tylko opiera się na wykorzystaniu najnowocześniejszych rozwiązań technologicznych zaangażowanych w proces kształcenia kadr na potrzeby gospodarki. Ale również systemu, w którym interesariusze procesu są w nim zaangażowani. Zaangażowanie wynika w wielu przypadkach z możliwości realnego oddziaływania interesariuszy na przebieg procesu kształcenia, zwłaszcza w sytuacjach, gdy na danym ogniwach łańcucha wartości w procesie kształcenia zauważalne są ogniwa dysfunkcjonalne.

Dlatego też zasadnym jest diagnozowanie zasad i reguł funkcjonowania procesu kształcenia angażując w to interesariuszy procesu. Zwiększenie udziału partnerów społecznych w kształtowaniu strategii umiejętności i rozwoju kapitału ludzkiego pozwoli na lepsze ich dostosowania do potrzeb rynku pracy i gospodarki, w szczególności w zakresie poprawy funkcjonowania szkolnictwa zawodowego (VET) i systemu kształcenia przez całe życie.

##### 1.2. Cel główny badania

Szczególnie istotne dla budowania potencjału podmiotów kształtujących politykę w zakresie kształcenia, uczenia się przez całe życie, szkolenia i zatrudnienia jest możliwość wymiany wiedzy i doświadczeń, a także możliwości wspólnego stanowienia prawa różnych organów związanych z rzemiosłem.

**W związku z powyższym celem badania jest określenie możliwości współpracy organów administracji rządowej, samorządowej i organizacji pracodawców w zakresie programowania i realizacji procesu kształcenia.**

W ramach tak skonstruowanego celu badawczego określono 4 podstawowe obszary badawcze:

1. Analiza aktualnie obowiązujących przepisów stanowienia prawa w zakresie programowania i realizacji procesu kształcenia przez organy administracji rządowej oraz samorządowej.
2. Ocena procesu oraz możliwości współuczestniczenia w stanowieniu prawa przez organizacje pracodawców.
3. Określenie warunków koniecznych dla zaistnienia współpracy pomiędzy organami administracji rządowej i samorządowej oraz organizacjami pracodawców.
4. Doświadczenia zagraniczne w temacie stanowienia prawa w zakresie programowania i realizacji procesu kształcenia.

Wyzwaniem strategicznym dla rozwoju gospodarki, a jednocześnie głównym problemem badawczym w ramach niniejszego działania jest zaprogramowanie właściwego procesu ustawicznego dostosowywania programów kształcenia do zmieniających się potrzeb rynku pracy.

Programy kształcenia na wszystkich szczeblach edukacji stanowione są przez organy administracji rządowej oraz samorządowej. Należy zwrócić uwagę na konieczność dostosowania procedur zatrudnieniowych do realiów rządzących współczesnym rynkiem pracy i wspieranie potrzeb pracodawców w tym zakresie. Można tego dokonać włączając organizacje pracodawców do procesu podejmowania decyzji w zakresie programowania i realizacji procesu kształcenia.

#### **Główne pytania badawcze:**

1. **Jak przebiega współpraca samorządu gospodarczego rzemiosła, w tym izb rzemieślniczych, z prawodawcą w zakresie przepisów prawa mających wpływ na funkcjonowanie rzemiosła?**
2. **W jakim zakresie organizacje rzemieślników i pracodawców obecnie mogą wpływać na decyzje organów administracji? Czy posiadają wiedzę na ten temat?**
3. **Jakie są przesłanki do tego, aby organizacje rzemieślników i pracodawców miały większy wpływ na stanowienie prawa odnośnie funkcjonowania rzemiosła?**

#### 4. Czy i w jakim stopniu możliwe jest aplikowanie doświadczeń zagranicznych w polskie realia procesu kształcenia kadr na potrzeby gospodarki, w tym również w procesie jego ustawicznego doskonalenia?

## 2. Metodologia badania

### 2.1. Logika badania

Analiza wskazanych powyżej obszarów badawczych bazować będzie na trzech podstawowych metodach badawczych. A mianowicie:

- **Analiza danych zastanych** – analiza obecnie obowiązujących przepisów stanowienia prawa, raportów odnośnie jakości i/lub skuteczności procesu kształcenia zawodowego, raportów odnośnie dopasowania kompetencji pracowników do wymogów rynku pracy, potrzeb pracodawców.
- **Badania jakościowe**, w tym: indywidualne wywiady pogłębione (IDI), oraz panel ekspertów wewnętrznych, odpowiedni dobór respondentów pozwoli określić warunki konieczne dla zaistnienia współpracy pomiędzy organami administracji rządowej i samorządowej a organizacjami pracodawców, możliwość i zakres w którym organizacje pracodawców chciałyby uczestniczyć w stanowieniu przepisów prawa i polityki edukacyjnej w szczególności w zakresie edukacji zawodowej. Dodatkowo skonfrontowane zostaną dane z analizy desk research z faktyczną sytuacją.
- **Studium przypadku** – przedstawiające doświadczenia zagraniczne w zakresie współpracy organów administracji z organizacjami pracodawców odnośnie kreowania polityki edukacyjnej.

Zakładamy rozbitcie procesu badawczego na trzy etapy.

#### Etap I Badania wstępne

Ten etap będzie obejmował analizę *desk research* (DR) niezbędną do określenia aktualnego stanu współpracy samorządu gospodarczego rzemiosła z prawodawcą w ramach procesu stanowienia prawa mającego wpływ na funkcjonowanie rzemiosła, a zwłaszcza w zakresie sytuacji związanej ze wszystkimi elementami polityki edukacyjnej oraz jakości edukacji zawodowej w Polsce. Do analizy desk research wykorzystane zostaną m.in.:

- Ustawy dotyczące systemu edukacji, kodeksu pracy, rzemiosła
- Raporty dotyczące jakości nauczania zawodowego,

- Raporty dotyczące dostosowania programu nauczania do potrzeb pracodawców,
- Raporty zawierające opinie pracodawców na temat kompetencji pracowników po szkołach zawodowych,
- Dane GUS i Eurostat,
- Opracowania naukowe dotyczące kształcenia zawodowego.

## Etap II Badania właściwie

Etap II będzie momentem podejmowania badań jakościowych oraz studium przypadku. Badania jakościowe jakie zostaną podjęte to:

- Badanie IDI na grupie ok 20 respondentów dobieranych celowo – posłuży ono wstępnej analizie informacji zebranych podczas desk research,
- Panel ekspertów wewnętrznych podczas którego wybrani eksperci dokonają analizy poszczególnych wyłonionych wcześniej czynników mających wpływ na stan współpracy samorządu rzemiosła z prawodawcą w zakresie przepisów prawa wpływających na funkcjonowanie rzemiosła, w tym na jakość edukacji zawodowej ze szczególnym uwzględnieniem aspektów stanowienia prawa w tym zakresie, określając wpływ poszczególnych czynników na siebie, co umożliwi dokonanie analizy strukturalnej,
- Studium przypadku - ostatnim elementem tego etapu będzie wizyta studyjna w zagranicznej organizacji zrzeszającej przedsiębiorców i/lub jednostki edukacyjnej w celu stworzenia studium przypadku określającego możliwości rozwiązania problemu włączania takich organizacji do stanowienia prawa, w tym prawa w zakresie programów kształcenia.

## Etap III Wnioski i rekomendacje

Etap ten będzie poświęcony wnioskowi z badań wstępnych oraz właściwych. Zostanie dokonana analiza strukturalna, między innymi na jej podstawie określone zostaną rekomendacje w zakresie **możliwości współpracy organów administracji rządowej, samorządowej i organizacji pracodawców w zakresie programowania i realizacji procesu kształcenia.**

### 2.2. Metody i techniki badawcze

## **Analiza danych zastanych – desk research (DR)**

Analiza danych zastanych zaliczana jest do tzw. metod niereaktywnych tzn. takich, które pozwalają badaczowi na poznawanie konkretnego zagadnienia i problemu bez wywierania jakiegokolwiek oddziaływania. Dane zastane wykorzystane, które będą wykorzystane w badaniu to przede wszystkim akty prawne, dokumenty strategiczne poziomu unijnego, krajowego oraz województwa mazowieckiego, analizy, publikacje, raporty z dotychczasowych badań w temacie, zapisy ze stron internetowych itp. Dokładna analiza danych zastanych jest warunkiem sine qua non powodzenia każdego badania mającego za przedmiot diagnozę i ocenę stanu innowacyjności. Co do zasady każdy proces badawczy powinien zaczynać się analizą danych już istniejących, do których wytworzenia nie jest potrzebna ingerencja osoby z zewnątrz.

Dane zastane pozwolą na uzyskanie informacji niezbędnych m.in. do weryfikacji kwestionariusza wywiadu indywidualnego (IDI) oraz Panelu Ekspertów Wewnętrznych.

## **Indywidualne wywiady pogłębione (IDI)**

Technika indywidualnego wywiadu pogłębionego jest klasyczną techniką badań jakościowych. Dysponujący listą pytań badacz ma w trakcie rozmowy możliwość dopasowania przebiegu rozmowy do wiedzy i kompetencji respondenta, uzyskując pogłębione bądź uzupełniające informacje, rozszerzające obszar badawczy. Zastosowanie wywiadów pogłębionych pozwala na uzyskanie większej ilości informacji odnoszących się do poszczególnych pytań badawczych, niż w przypadku innych technik badań terenowych. Technika ta pozwala również na pozyskanie pogłębionych opinii respondentów.

Wywiady ze wszystkimi respondentów są prowadzone na podstawie scenariuszy, odpowiadających specyfice każdej z grup badawczych. Scenariusz nie stanowi sztywnego narzędzia, a raczej swego rodzaju przewodnik dla eksperta prowadzącego wywiad, dopuszczający jego elastyczne stosowanie w zależności od przebiegu danego wywiadu tak, aby maksymalnie wykorzystać każdą rozmowę dla uzyskania danych przydatnych do badania.

Wywiady indywidualne mogą przyjmować formę wywiadów bezpośrednich (IDI) oraz wywiadów przez telefon (ITI). O ile generalnie wywiady bezpośrednie pozwalają na bogatszą interakcję pomiędzy badanym a badaczem (m.in. dzięki wykorzystaniu komunikacji niewerbalnej), o tyle wymagają spotkania się obu stron w tym samym miejscu, w tym samym czasie. Prowadzenie wywiadu przez telefon umożliwia ograniczenie tych wymogów tylko do wymiaru czasu, co jest szczególnie istotne w przypadku badań prowadzonych wśród osób

niedysponujących dużą ilością czasu oraz znajdujących się w różnych miejscach (w przypadku tego badania, w różnych subregionach).

Na potrzeby spełnienia warunków zamówienia zostanie przeprowadzonych łącznie min. 21 indywidualnych wywiadów pogłębiony (IDI) Do udziału w IDI będą zaproszeni:

- 1) Koordynatorzy Krajowych Klastrow Kluczowych i klastrow regionalnych (min. 2),
- 2) Członkowie Zarządu organizacji skupiających rzemieślników (min. 2),
- 3) Członkowie RDS, WRDS, PRRP (min. 4),
- 4) Przedstawiciele władza administracji samorządowej na szczeblu regionalnym (min. 2),
- 5) Przedstawiciele władz administracji państwowej (min. 3),
- 6) Przedstawiciel szkół kształcenia branżowego oraz przedstawiciele uczelni wyższych kształcenia technicznego i nauk społecznych (min. 5),
- 7) Przedstawiciele rzemiosła – członkowie izby, cechów rzemiosła (min. 3),

Przed rozpoczęciem wywiadów pogłębionych osoby odpowiedzialne za ich realizację będą zwracać się do respondentów z prośbą o wyrażenie zgody na rejestrację przebiegu wywiadu za pomocą narzędzi rejestrujących dźwięk (np.: za pomocą dyktafonu). W wypadku uzyskania takiej zgody, przebieg wywiadu będzie rejestrowany, a nagrania będą gromadzone przez Wykonawcę. W przypadku nie uzyskania zgody na nagrywanie przebiegu wywiadu, jego przebieg będzie transkrybowany przez osoby przeprowadzające wywiad w formie pisemnej (ręcznej) notatki sporządzanej w trakcie wywiadu. Notatki z wywiadów będą gromadzone przez Wykonawcę.

### **Panel Ekspertów Wewnętrznych**

Panel ekspertów to metoda, której celem jest zdobycie specjalistycznej wiedzy w trakcie spotkania z grupą ekspertów. W spotkaniu uczestniczy moderator, najczęściej jest nim członek zespołu badawczego, dysponujący wiedzą i umiejętnościami pozwalającymi mu na właściwe poprowadzenie dyskusji. Dyskusja, która jest istotą tej metody umożliwia zebranie szczegółowych oraz obiektywnych informacji jakościowych. Panel stanowi również okazję do weryfikacji prawidłowości dokonanych w trakcie trwania procesu badawczego analiz oraz wypracowanych ustaleń. Uczestnicy panelu mają możliwość swobodnego przedstawiania swoich poglądów na zadany temat. Zaletą metody jest to, że w trakcie dyskusji może dochodzić do przedstawiania odmiennych stanowisk na temat danego zagadnienia, a interakcyjny charakter panelu stwarza doskonałe warunki do prezentowania swoich racji, znajdowania argumentów wspierających zajęte stanowisko czy w końcu kreowania nowych pomysłów, wypracowywania konsensusu bądź projektowania rozwiązań.

Przeprowadzony zostanie jeden panel ekspertów.

### *Dobór uczestników Panelu Ekspertów*

W panelu będą brać udział wszyscy członkowie zespołu badawczego oraz przedstawiciele pracodawców i/lub organizacji pozarządowych. Wstępnie proponowane kryteria to:

W panelu przewidujemy udział 4-6 ekspertów.

Na podstawie wcześniejszych analiz zostaną wyłonione czynniki mające wpływ na jakość edukacji zawodowej ze szczególnym uwzględnieniem aspektów stanowienia prawa w tym zakresie. Wykorzystane zostaną podczas paneli ekspertów, którzy to określą wpływ poszczególnych czynników na siebie wzajemnie, co umożliwi dokonanie analizy strukturalnej.

### **Analiza strukturalna**

Analiza strukturalna to narzędzie umożliwiające podporządkowanie, a także analizowanie zbiorów obejmujących dużą liczbę zmiennych (czynników), które wzajemnie na siebie oddziałują. Metoda pozwala na pozwala określić wzajemne wpływy i relacje zachodzące pomiędzy czynnikami, które pozornie nie są ze sobą związane, wyodrębniając na podstawie tych relacji kluczowe zmienne. Eksperti podczas panelu będą odpowiadać na pytania dla każdej pary czynników. Przykładowo dla czynnika A i B należy udzielić odpowiedzi na pytania: (1) Czy czynnik A wywiera bezpośredni wpływ na czynnik B? (2) Jeśli tak, to czy wpływ ten jest mały, średni, duży czy potencjalny? Brak wpływu pomiędzy zmiennymi oznacza się cyfrą „0”. Przykładowa macierz, którą dostaną eksperci do wypełnienia przedstawiona została poniżej.

Tabela 2. Przykładowa macierz do analizy strukturalnej

Wyszczególnienie	Czynnik 1	Czynnik 2	...	Czynnik n
Czynnik 1				
Czynnik 2				
....				
Czynnik n				

Macierz analizy strukturalnej może być przetworzona za pomocą takich narzędzi jak MICMAC. Zastosowanie tego programu pozwala badać i porównywać hierarchie



poszczególnych zmiennych z uwzględnieniem ich bezpośrednich i pośrednich wpływów. Stanowi to bogate źródło informacji o systemie będącym przedmiotem analiz.

Analizę strukturalną przeprowadza się w trzech fazach:

- sporządzenie listy zmiennych wpływających na dany obszar badawczy (jest to najbardziej pracochłonny i najistotniejszy etap badawczy);
- opis wzajemnych powiązań pomiędzy zmiennymi – pozwala na rekonstrukcję systemu oraz opis sieci relacji pomiędzy zmiennymi;
- identyfikacja zmiennych kluczowych.

Analiza strukturalna sporządzona za pomocą programu MICMAC pozwala na wyodrębnienie spośród wszystkich czynników wpływających na dany obszar badawczy:

- czynników kluczowych – łączą w sobie dużą siłę oddziaływania oraz duży stopień zależności;
- czynników celów – czynniki które w większym stopniu podlegają zmianom na skutek wpływu innych czynników niż mają wpływ na pozostałe czynniki. Reprezentują możliwe cele badanego systemu;
- czynników rezultatów – charakteryzują się małym oddziaływaniem, a dużą zależnością od innych czynników. Szczególnie podatne na zmiany czynników decydujących oraz kluczowych;
- czynników pomocniczych – mają mały wpływ na system, ale mogą okazać się pomocne do osiągnięcia celów strategicznych;
- czynników decydujących (motory i hamulce) – wywierają bardzo silny wpływ na system, czyli czynniki napędzające i hamujące. Są trudne do skontrolowania;
- czynników regulujących – mają mały wpływ na system, ale mogą okazać się pomocne do osiągnięcia celów strategicznych;
- czynników zewnętrznych – mają mniej istotny wpływ na system niż wpływ determinantów, ale większy niż wpływ zmiennych autonomicznych;
- czynników autonomicznych – wykazują najmniejszy wpływ na zmiany zachodzące w systemie jako całości.

Analiza strukturalna przeprowadzona przy pomocy programu MICMAC nie tylko daje możliwość potwierdzenia ważności oddziaływań bezpośrednich poszczególnych czynników, ale też pozwala na wykrycie czynników, które odgrywają kluczową rolę poprzez swoje oddziaływanie pośrednie.



## **Studium przypadku**

Celem badania studium przypadku będzie zdobycie pogłębionych, jakościowych informacji na temat rozwiązań wykorzystywanych przez inny kraj w procesie kształcenia na rzecz rzemiosła i przedsiębiorstw.

### 2.3. Sposoby weryfikacji pytań badawczych

W ramach tak skonstruowanego celu badawczego określono 4 pytania badawcze:

- 1. Jak przebiega współpraca samorządu gospodarczego rzemiosła, w tym izb rzemieślniczych, z prawodawcą w zakresie przepisów prawa mających wpływ na funkcjonowanie rzemiosła?**
- 2. W jakim zakresie organizacje rzemieślników i pracodawców **obecnie** mogą wpływać na decyzje organów administracji? Czy posiadają wiedzę na ten temat?**
- 3. Jakie są przesłanki do tego, aby organizacje rzemieślników i pracodawców miały większy wpływ na stanowienie prawa odnośnie funkcjonowania rzemiosła?**
- 4. Czy i w jakim stopniu możliwe jest aplikowanie doświadczeń zagranicznych w polskie realia procesu kształcenia kadr na potrzeby gospodarki, w tym również w procesie jego ustawicznego doskonalenia?**

Poniższa tabela wskazuje metody, które posłużą odpowiedzi na każde z pytań.

<b>Pytanie badawcza/Metoda</b>	<b>Desk research</b>	<b>IDI</b>	<b>Panel ekspertów wewnętrznych -analiza strukturalna</b>	<b>Studium przypadku</b>
1. Jak przebiega współpraca samorządu gospodarczego rzemiosła, w tym izb rzemieślniczych, z prawodawcą w zakresie przepisów prawa mających wpływ na funkcjonowanie rzemiosła?	X		X	
2. W jakim zakresie organizacje rzemieślników i pracodawców obecnie mogą wpływać na decyzje organów administracji? Czy posiadają wiedzę na ten temat?		X	X	X
3. Jakie są przesłanki do tego, aby organizacje rzemieślników i pracodawców miały większy wpływ na stanowienie prawa odnośnie funkcjonowania rzemiosła?	X		X	X
4. Czy i w jakim stopniu możliwe jest aplikowanie doświadczeń zagranicznych w polskie realia procesu kształcenia kadr na potrzeby gospodarki, w tym również w procesie jego ustawicznego doskonalenia?	X			X

## UWARUNKOWANIA SPOŁECZNO-PRAWNE FUNKCJONOWANIA RZEMIOSŁA W POLSCE

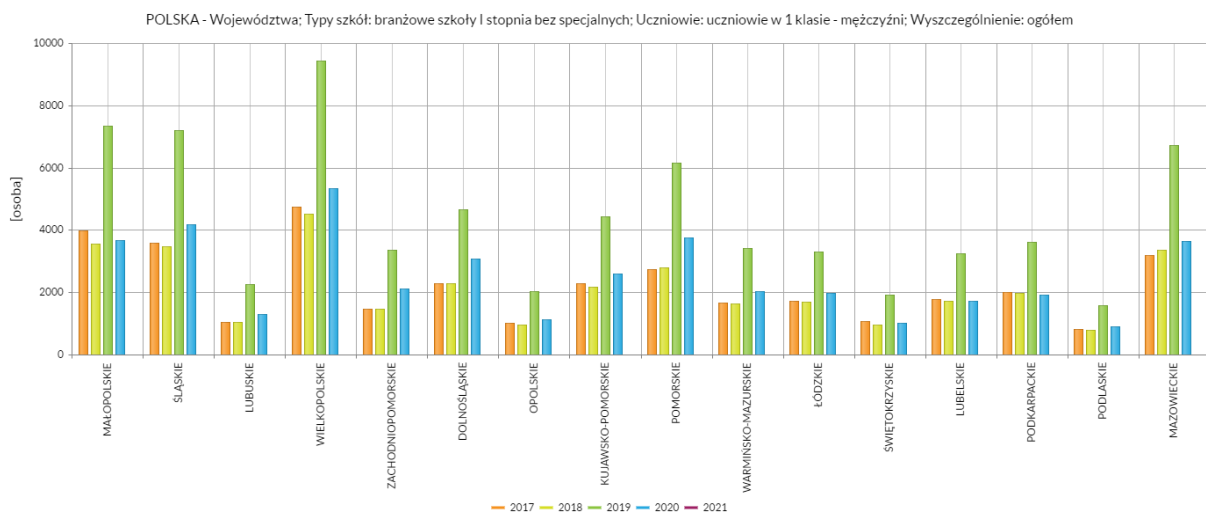
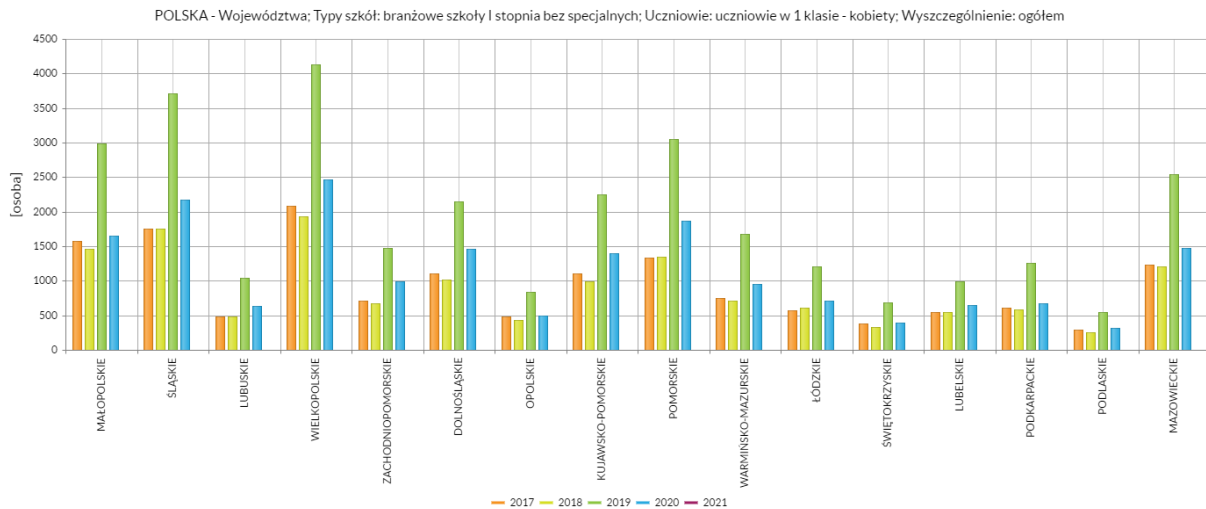
**Analiza desk research na potrzeby badania służącego określeniu możliwości współpracy organów administracji rządowej, samorządowej i organizacji pracodawców w zakresie programowania i realizacji procesu kształcenia**

### **1. Czynniki społeczne**

#### **1.1. Struktura demograficzna w kontekście podaży nauki rzemiosła w Polsce**

W roku szkolnym 2017/2018 w wyniku wprowadzenia nowego systemu edukacji w miejsce szkół zawodowych powstały szkoły branżowe. Branżowa szkoła I stopnia to szkoła ponadpodstawowa trzyletnia. Umożliwia ona uzyskanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe po zdaniu egzaminu w danym zawodzie. Osoba, która ukończyła branżową szkołę I stopnia posiada wykształcenie zasadnicze branżowe. Dalsze kształcenie odbywa się w szkole branżowej II stopnia. Jest to etap nieobowiązkowy.

Wykresy 1-2. Uczniowie w pierwszej klasie szkoły branżowej I stopnia (bez szkół specjalnych) w podziale na płeć i województwo w latach 2017-2021.



\* W szkołach branżowych I stopnia pozostali jeszcze uczniowie oddziałów zasadniczych szkół zawodowych (w roku szkolnym 2017/18 - II klasa, a w 2018/19 - III klasa). W latach szkolnych 2017/18 oraz 2018/19 uczniowie kształcący się w oddziałach zasadniczych szkół zawodowych prezentowani są łącznie z uczniami branżowych szkół I stopnia.

Źródło: Główny Urząd Statystyczny, online: <https://bdl.stat.gov.pl/bdl> (data dostępu: 10.05.2022).

Według danych GUS<sup>1</sup> w roku szkolnym 2020/2021 do szkół branżowych I stopnia uczęszczało 202 030 uczniów, w tym 186 665 - do szkół publicznych. 31% uczniów szkół branżowych

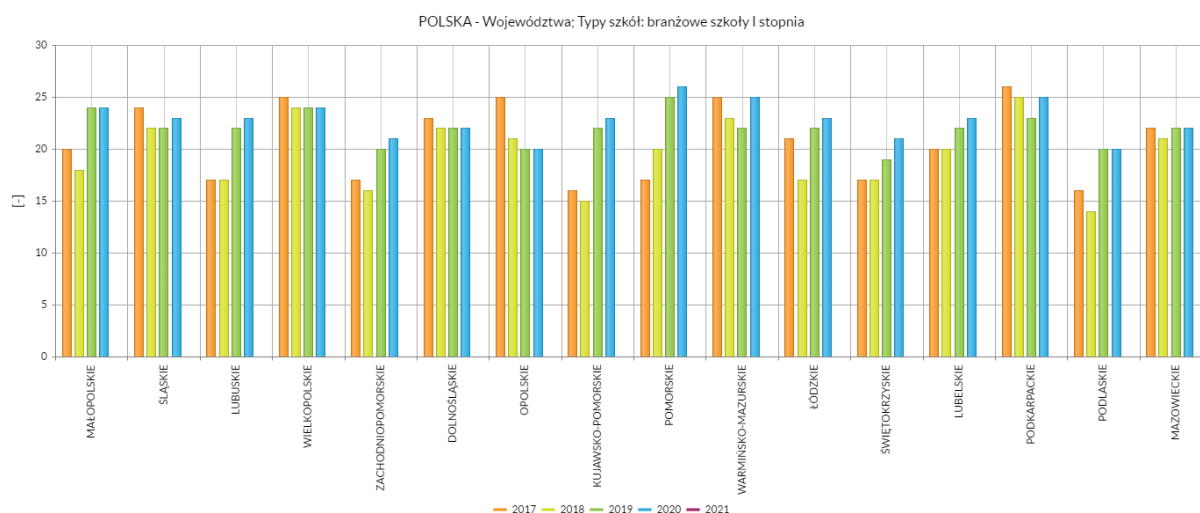
I stopnia to kobiety. 62 770 uczniów to pierwszoklasiści. 39 620 osób ukończyło szkołę branżową I stopnia w analizowanym roku szkolnym.

Największy nabór do klas pierwszych szkół branżowych odnotowano w województwie wielkopolskim (wykres 1-2), a najmniej w województwie podlaskim.

<sup>1</sup> Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2020/2021, GUS, Warszawa, Gdańsk 2021.

W przypadku województwa opolskiego i świętokrzyskiego można zauważyć malejącą liczbę uczniów w kolejnych latach. Rok szkolny 2019/2020 jest nazywany jest podwójnym rocznikiem w związku z wygaszaniem gimnazjum. W tym roku szkolnym naukę w szkołach ponadgimnazjalnych rozpoczęli uczniowie ostatniej klasy gimnazjum i absolwenci szkół podstawowych. Sytuacja ta tłumaczy odstającą od pozostałych liczbę uczniów klas pierwszych szkół branżowych na wykresie.

Wykres 3. Liczba uczniów przypadających na jeden oddział szkoły branżowej I stopnia według województw w latach 2017-2021.



\* W szkołach branżowych I stopnia pozostali jeszcze uczniowie oddziałów zasadniczych szkół zawodowych (w roku szkolnym 2017/18 - II klasa, a w 2018/19 - III klasa). W latach szkolnych 2017/18 oraz 2018/19 uczniowie kształcący się w oddziałach zasadniczych szkół zawodowych prezentowani są łącznie z uczniami branżowych szkół I stopnia.

Źródło: Główny Urząd Statystyczny, online: <https://bdl.stat.gov.pl/bdl> (data dostępu: 10.05.2022).

Przeciętnie na jeden oddział szkoły branżowej I stopnia w 2020 r. przypadają 23 osoby. W województwie opolskim i wielkopolskim ilość uczniów w oddziale malała na przestrzeni analizowanych lat. W pozostałych województwach liczba ta była stała lub rosnąca do 26 uczniów w województwie podkarpackim i pomorskim (wykres 3). Najwięcej absolwentów branżowych szkół I stopnia w roku szkolnym 2020/2021 pobierało nauki w zawodach z podgrupy inżynieryjno-technicznej (15 957) oraz usług dla ludności (9 166). Najwięcej kobiet ukończyło szkołę branżową z wykształceniem w kierunku usług dla ludności (6 786) oraz biznesu i administracji (2 740).

Kształcenie w szkołach branżowych II stopnia rozpoczęło się 1 września 2020 r. Nie są one obowiązkowym etapem edukacji. Do nauki przystąpiło 1 699 studentów. 27% stanowiły kobiety. 1 134 osoby były w wieku 19 lat, 358 – 20 lat i 21 – 18 lat, a 21 lat i

więcej miało 186 uczniów. Najwięcej z nich wybrało naukę w kierunku inżynieryjno-technicznym (747) oraz usług dla ludności (504), a najmniej w kierunku rolniczym (5) oraz artystycznym (18). Najwięcej kobiet wybrało kierunek usług dla ludności (311) oraz produkcji i przetwórstwa (93). W analizowanym roku szkolnym kobiety nie pobierały nauki na kierunkach rolniczym i usług transportowych. Niewiele ich było także na kierunku artystycznym (5) oraz architektury i budownictwa (3).

W 2019 r. liczba uczniów-pracowników młodocianych zatrudnionych w zakładach rzemieślniczych w celu przygotowania zawodowego wynosiła 76 257. Wartość jest znacznie wyższa w związku z „podwójnym rocznikiem” wynikającym ze zmian w systemie edukacji w wyniku likwidacji gimnazjów. W stosunku do 2018 r. nastąpił wzrost o 18 713 pracowników młodocianych. W tym samym roku do egzaminów czeladniczych przestąpiło 27 942 osoby (mniej o 1 165 osób w porównaniu do roku poprzedniego), a do egzaminów mistrzowskich -2 606 osób. Zdawalność egzaminów była na poziomie 91-95%. W 2019 r. odbyły się 734 kursy zawodowe oraz 419 szkoleń dla ośmiu tysięcy osób<sup>2</sup>.

W analizowanym roku funkcjonowało 23 667 rzemieślniczych zakładów szkolących uczniów oraz zatrudniających młodocianych pracowników. Liczba ta wzrosła o 1 832 zakłady w stosunku do roku poprzedniego. W województwie wielkopolskim odnotowano największy wzrost liczby zakładów (447), tam też zakładów było najwięcej (5 417). Jedynie województwo świętokrzyskie odnotowało niewielki spadek w stosunku do 2018 r. - liczba zakładów zmniejszyła się tam o 3. Kolejne województwa o dużej liczbie zakładów to województwo śląskie (3 758) oraz małopolskie (2 084). Największą izbą rzemieślniczą w Polsce jest Wielkopolska Izba Rzemieślnicza w Poznaniu zrzeszająca 4 221 zakładów. Najmniej zakładów funkcjonuje w zachodniopomorskim (403)<sup>3</sup>. Najwięcej młodocianych pracowników zatrudniano w województwie wielkopolskim (16 140) i śląskim (10 067), a najmniej w lubelskim (1 115)<sup>4</sup>. Egzaminy czeladnicze i mistrzowskie najczęściej zdawane są w zawodzie fryzjera, mechanika samochodowego i kucharza (kolejno 5 243, 4 935 i 2 506)<sup>5</sup>.

Od kilku lat toczy się w Polsce dyskusja na temat kształcenia dualnego w rzemiośle i jego roli w zwiększaniu konkurencyjności młodych ludzi na rynku pracy. Odpowiadając na potrzeby rynku pracy, kształcenie zawodowe powinno być bardziej elastyczne, aby pracownicy mogli mieć możliwość rozszerzania i podnoszenia swoich kwalifikacji przez całe

---

<sup>2</sup> Raport Rzemiosło 2020, S. 26, online: <http://izbarzem.opole.pl/pliki2/2021/09/raprzem2020200720>).pdf (data dostępu 15.05.2022).

<sup>3</sup> Raport tamże, s. 29.

<sup>4</sup> Tamże, s. 32.

<sup>5</sup> Tamże, s. 41-43.

życie. Dodatkowo pracownik musi być zdolny do pracy w dynamicznie zmieniającym się otoczeniu, nowych wymagań rynku pracy oraz być przygotowany do wymaganej od niego mobilności tak, aby wykonywać swoją pracę na podobnych stanowiskach w różnych miejscach i czasie<sup>6</sup>. Kształcenie rzemiosła wymaga włączenia pracodawców w proces tworzenia nowych zawodów oraz podstaw programowych. W tym procesie należy wykorzystać także potencjał organizacji pracodawców m.in. organizacji rzemiosła, które działając na rzecz zrzeszonych rzemieślników są przygotowane do tego, aby wypełniać taką rolę<sup>7</sup>.

## 1.2. Wizerunek kształcenia praktycznego i technicznego w polskim społeczeństwie

W początkowych latach transformacji wytworzył się negatywny wizerunek kształcenia w szkołach zawodowych. Szkoły te wybierane były przez uczniów, którym nie udało się dostać do technikum lub mało ambitnych (tzw. dwójkowiczów) bądź nawet takich, którzy nie chcą się uczyć i idą do zawodówki, aby wypełnić obowiązek nauki do 18 roku życia. Również perspektywy zarobkowe absolwentów szkół zawodowych były postrzegane jako niskie w porównaniu do absolwentów uczelni wyższych, a nawet technikum. Zarabiali oni mniej z powodu przesycenia rynku robotnikami i rzemieślnikami. Szkolnictwo zawodowe (którego nazwę w 2017 roku zmieniono na szkolnictwo branżowe) było postrzegane jako mało atrakcyjne. Jak zauważyła Pani Magdalena Mazik-Gorzelańczyk na marginalizację szkolnictwa zawodowego wpłynął także wyż demograficzny oraz spowolnienie gospodarcze w latach 1997–2002. W tamtym okresie upadały zakłady, które utrzymywały szkoły zawodowe i zapewniały zatrudnienie absolwentom. W latach 90-tych i późniejszych wytworzyło się przekonanie, że tylko wykształcenie wyższe, ewentualnie maturalne, gwarantuje godne życie, w efekcie czego szkoły zawodowe traciły prestiż i moc edukacyjną<sup>8</sup>.

Jednak takie postrzeganie kształcenia zawodowego powoli ulega zmianie. O ile zmiana nazwy ze szkoły zawodowej na branżową była jedynie zabiegiem wizerunkowym poprawiającym postrzeganie tych szkół, o tyle sygnały płynące z rynku pracy o niedoborach

---

<sup>6</sup> Kształcenie zawodowe w rzemiosle. Raport tematyczny, PARP, 2020, s. 12, online:

<https://www.parp.gov.pl/publications/publication/ksztalcenie-zawodowe-w-rzemiosle> (data dostępu: 14.05.2020), za: J. Klimek, Opracowanie pokonferencyjne. Kształcenie zawodowe wobec potrzeb rynku pracy – nowe trendy i wyzwania, Związek Rzemiosła Polskiego

<sup>7</sup> Rzemiosło w kształceniu zawodowym, II Zjazd Cechów Rzemiosła Polskiego Sejm RP, sala Kolumnowa, 26 października 2016 r., s. 10, online: <http://www.irlodz.home.pl/egz/material.pdf> (dostęp: 20.05.2022).

<sup>8</sup> M. Mazik-Gorzelańczyk, *Kształcenie zawodowe w Polsce w perspektywie zmian i potrzeb gospodarki*, Friedrich-Ebert-Stiftung, Przedstawicielstwo w Polsce, Warszawa 2016, s. 8.

specjalistów właśnie w tych dziedzinach, które kształcą w szkołach branżowych wpływają na realną zmianę ich wizerunku. Pani Iwona Lipiec, konsultant ds. doradztwa zawodowego w Lubelskim Samorządowym Centrum Doskonalenia Nauczycieli, podkreśla profity, jakie otrzymują absolwenci współczesnych szkół branżowych. Należy do nich m.in. bardzo dobre przygotowanie do pracy w wybranym zawodzie, zdobyte w krótkim, trzyletnim okresie nauki, w szkołach w większości wyposażonych w nowoczesny, profesjonalny sprzęt do praktycznej nauki zawodu. Dodatkowo absolwenci mają możliwość kontynuowania nauki w dwuletniej szkole branżowej II stopnia i uzyskania tytułu technika (analogicznie jak gdyby ukończyli technikum). Te atuty wraz z promocją kształcenia branżowego stopniowo zmieniają wizerunek kształcenia praktycznego w Polsce<sup>9</sup>.

Zmienia się także wizerunek kształcenia technicznego w Polsce. Jeszcze kilka lat temu można było usłyszeć często opinie, iż do technikum idą mniej ambitni uczniowie bądź ci, dla których zabrakło miejsc w liceum ogólnokształcącym. Wraz ze zmianami na rynku pracy, głównie rosnącym zapotrzebowaniem na fachowców i specjalistów, technika stają się szkołami pierwszego wyboru. Wprawdzie w technikum edukacja trwa rok dłużej niż w liceum ogólnokształcącym, ale młodzi ludzie doceniają fakt, iż otrzymują kwalifikacje w wybranym zawodzie i nie mają zamkniętej drogi na studia wyższe.

Zanika panujące przez wiele lat przekonanie o wyższości studiów nad szkołami zawodowymi i technicznymi. Posiadanie tytułu magistra nie jest już postrzegane jako zapewniające dobrą przyszłość i relatywnie wysokie wynagrodzenie. Z raportu Fundacji "Sukces Pisany Szminką", przygotowanego w 2019 roku, wśród młodych ludzi w wieku 20-29 lat z dużych i średnich miast, wynika, iż młodzi ludzie zaczęli zdecydowanie lepiej postrzegać szkolnictwo branżowe i techniczne. 82% respondentów uważa iż nauka w szkole branżowej lub technikum może być dobrym pomysłem w kontekście wyboru ścieżki rozwoju zawodowego. Badanie Fundacji pokazało również, że *młodzi ludzie mają świadomość, że przysłowiowy „konkretny fach” w rękę, może zapewnić dobre zarobki i dać większą gwarancję zatrudnienia, niż na przykład ogólne wykształcenie humanistyczne*<sup>10</sup>.

Pani Anna Deran, dyrektor Polskiego Stowarzyszenia Dekarzy, stwierdziła, iż *„czas najwyższy, aby zmienić postrzeganie wykształcenia zawodowego, jako mniej perspektywicznego i prestiżowego, jeśli chodzi o przyszłą pracę. Posiadanie fachowej wiedzy*

---

<sup>9</sup> Szkoła branżowa czeka na uczniów. Dlaczego warto ją wybrać tłumaczy doradca zawodowy z Lublina, <https://www.dziennikwschodni.pl/edukacja/szkola-branzowa-dzis-inaczej-niz-kiedys,n,1000268999.html> (data dostępu 7/04/2022)

<sup>10</sup> *Wybieraj swoją przyszłość świadomie*, Raport Fundacji Sukcesu Pisanego Szminką, 2019, <https://sukcespisanyszminka.pl/wp-content/uploads/2019/09/Raport-YEP.pdf> (data dostępu 7/04/2022)



*i zdobycie praktycznego doświadczenia może zaowocować nie tylko szybkim znalezieniem pracy przez młodych ludzi, lecz także rozwinięciem dobrze prosperującego własnego biznesu. Nie wszyscy przecież mogą pracować w dużych korporacjach<sup>11</sup>.*

Ten wizerunek będzie się umacniał, ponieważ absolwenci techników i szkół branżowych są postrzegani jako potencjalni pracownicy, którzy zasilą rozwijający się Przemysł 4.0. Jak zauważył ekspert ds. kompetencji cyfrowych, Pan Krzysztof Głomb w raporcie *Kompetencje 4.0 Część II Edukacja dla Przemysłu 4.0 – wyzwania dla Polski*, trzy spośród

32 branż wyróżnionych w klasyfikacji szkolnictwa branżowego odnoszą się do kształcenia w zakresie technicznych kompetencji cyfrowych. W tych trzech branżach jest 18 zawodów (co prezentuje Rysunek 1), w których w 2021 roku kształciło się około 166 tysięcy uczniów, co stanowiło ponad 20,5% wszystkich uczących się w szkołach branżowych i technicach. Najwięcej osób wybrało kierunek technika informatyka, technika mechatronika, technika elektronika oraz technika fotografii i multimediiów<sup>12</sup>. Należy dodać, iż w innych branżach także wyróżniono zawody, w których ważne są kompetencje cyfrowe. Zalicza się do nich następujące zawody: technik archiwista, technik leśnik, technik przemysłu metalurgicznego, technik pożarnictwa, technik elektroniki i informatyki medycznej, technik farmaceutyczny, terapeuta zajęciowy, magazynier-logistyk, technik eksploatacji portów i terminali, a także eksperymentalny kierunek kształcenia – technik robotyki<sup>13</sup>.

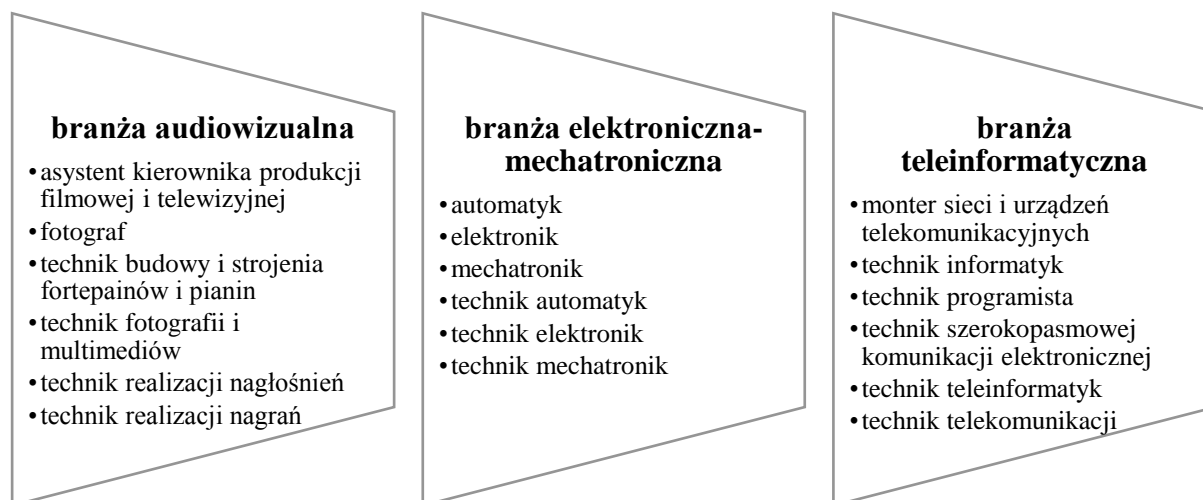
---

<sup>11</sup> <https://biznes.newseria.pl/biuro-prasowe/edukacja/a-moze-jednak-technikum,b712077499> (data dostępu 7/04/2022)

<sup>12</sup> Z. Socha, *Obraz edukacji technicznej pod kątem przemysłu 4.0*, 2021, <https://automatykaprzemyslowa.pl/automatyka-robotyka/obraz-edukacji-technicznej-pod-katem-przemyslu-4-0/2/> (data dostępu: 05/04/2022)

<sup>13</sup> K. Głomb, *Kompetencje 4.0 Część II Edukacja dla Przemysłu 4.0 – wyzwania dla Polski*, Agencja Rozwoju Przemysłu S.A., Warszawa 2020, s. 27-28.

Rysunek 1. Branże i zawody szkolnictwa branżowego, w których ważną rolę odgrywają kompetencje cyfrowe.



Źródło: K. Głomb, *Kompetencje 4.0 Część II Edukacja dla Przemysłu 4.0 – wyzwania dla Polski*, Agencja Rozwoju Przemysłu S.A., Warszawa 2020, s. 27.

Kształcenie praktyczne i techniczne jest dobrze postrzegane przez pracodawców, ponieważ absolwenci szkoły branżowej i technikum po zdaniu egzaminu posiadają kwalifikacje zawodowe określone w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji. Pracodawcy chcą ich zatrudniać doceniając zdobyte przez nich doświadczenie podczas stażu czy praktyk, którego nie posiadają absolwenci liceum ogólnokształcącego czy nawet studiów wyższych. Należy jednak podnieść kwestię specjalizacji w szkołach branżowych. Ekspert Krzysztof Głomb zauważa, iż „szkoły branżowe w coraz większym stopniu powinny specjalizować się w kształceniu zawodowym na kierunkach odpowiadających potrzebom Przemysłu 4.0, a także budować swoje specjalizacje w oparciu o analizę rynku pracy w swoim otoczeniu gospodarczym”. Struktura specjalizacji zawodowych w szkołach branżowych budzi wiele zastrzeżeń z powodu wysokiego bezrobocia - co czwarty bezrobotny jest absolwentem szkół branżowych pierwszego stopnia (zawodowych)<sup>14</sup>.

Szkoły branżowe bazują przede wszystkim na współpracy z pracodawcami i mają uczyć praktycznej nauki zawodu w rzeczywistym środowisku pracy, którym jest przedsiębiorstwo współpracujące ze szkołą. Potrzeby rynku pracy, w szczególności niedobory siły roboczej, a konkretniej niedopasowania na rynku pracy (wolne wakaty, których nie mogą zająć bezrobotni z powodu braku wymaganych kwalifikacji i umiejętności) sprawiły, iż pracodawcy uczestniczą w procesie kształcenia w szkołach branżowych i technikach tworząc klasy patronackie. Taka klasa jest połączeniem szkolnej wiedzy teoretycznej i pierwszych

<sup>14</sup> Tamże, s. 28.

praktycznych doświadczeń w pracy. Wybrane przedsiębiorstwo zostaje patronem jednej z klas szkoły branżowej lub technikum i aktywnie uczestniczy w przygotowaniu jej uczniów do pracy w określonej branży. Uczniowie zdobywają wiedzę teoretyczną w szkole i praktyczną w siedzibie przedsiębiorstwa sprawującego patronat. Jest to rozwiązanie przynoszące trójstronną korzyść: uczniom, ponieważ znajdują zatrudnienie u patrona, przedsiębiorstwom obejmującym patronatem, gdyż uczestniczą w kształceniu swojej przyszłej kadry oraz szkołom, które często otrzymują dodatkowe wyposażenie pracowni<sup>15</sup>. Jak zauważyła Pani Grażyna Spytek-Bandurska, ekspert Konfederacji Lewiatan „*take klasy są ważne, bo nie kształcą w oderwaniu od realiów techniki i potrzeb rynku pracy*”<sup>16</sup>.

Atutem szkół zawodowych i technicznych z punktu widzenia pracodawców są próby dostosowywania oferty edukacyjnej do zmieniających się realiów rynkowych, aby struktura specjalizacji zawodowych w szkołach branżowych możliwie najpełniej odpowiadała potrzebom pracodawców. W 2021 roku wprowadzono cztery nowe zawody do klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego jako odpowiedź na potrzeby rynku pracy. Są to<sup>17</sup>:

- technik dekarstwa – na wniosek Polskiego Stowarzyszenia Dekarzy wskazującego na niedobór pracowników w branży dekarstowej, w tym wykwalifikowanej kadry średniego szczebla technicznego na poziomie kierowniczym;
- technik stylisty – jako reakcja na znaczący deficyt wykwalifikowanej kadry o interdyscyplinarnych umiejętnościach w branży przemysłu mody;
- technik robotyki – w odpowiedzi na oczekiwania szerokiej grupy pracodawców w związku z informatyzacją, automatyzacją i robotyzacją procesów produkcyjnych, co potwierdziła również opinia organizacji pracodawców „Konfederacja Lewiatan”;
- podolog – z powodu braku wykwalifikowanej kadry na potrzeby rozwijających się usług podologicznych, co spowodowane jest m.in. rozwojem chorób cywilizacyjnych (np. cukrzycą czy otyłością) oraz zmianami demograficznymi, głównie starzeniem się społeczeństwa przy jednoczesnym wydłużaniu się ludzkiego życia.

Wizerunek szkolnictwa branżowego i technicznego jest „poprawiany” przez kampanie społeczne. Na przykład Youtuber Cyber Marian promuje szkoły branżowe i techniczne w kampanii zatytułowanej *POZNAJ MOC ZAWODOWCA* zrealizowanej na zlecenie Urzędu

---

<sup>15</sup> <https://edunet-poland.pl/czym-jest-i-w-czym-moze-pomoc-klasa-patronacka/> (data dostępu 11/04/2022)

<sup>16</sup> K. Wójcik, Klasy patronackie w szkołach zawodowych coraz popularniejsze, Rzeczpospolita Polska, publikacja z dnia 15/03/2015 - <https://www.rp.pl/prawo-dla-ciebie/art11894561-klasy-patronackie-w-szkolach-zawodowych-coraz-popularniejsze> (data dostępu 11/04/2022)

<sup>17</sup> <https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/4-nowe-zawody-w-klasyfikacji-zawodow-szkolnictwa-branzowego> (data dostępu 11/04/2022)

Marszałkowskiego Województwa Śląskiego. W ramach kampanii opublikowano między innymi cykl filmów, w których ambasador wciela się w rolę zawodowców (mechanika, kucharza, fryzjera, mechatronika, informatyka i innych) i w humorystyczny sposób przedstawia, jak wyglądałby świat, gdyby ich zabrakło. Dodatkowo, każdy filmik kończy się podsumowaniem atutów danego zawodu oraz wskazaniem co uczeń zyskuje wybierając daną szkołę branżową lub technikum. Kampania została stworzona w odpowiedzi na potrzebę popularyzacji szkół branżowych oraz technicznych i wciąż brakujących na rynku osób posiadających konkretne umiejętności. Kampania rozpoczęła się na początku 2021 roku i ma trwać do jesieni 2022 roku<sup>18</sup>.

*Co po 8 klasie? Twoja Branża – Twoja Przyszłość* jest kampanią społeczną promującą kształcenie branżowe i techniczne, skierowaną do uczniów, rodziców oraz doradców zawodowych. Punktem wyjścia tej kampanii jest dostarczenie szkołom podstawowym e-materiałów o poszczególnych branżach, które zostały zamieszczone na portalu internetowym ezawodowcy.pl. *Jest inicjatywą zorientowaną długofalowo i ma na celu zapewnienie młodzieży atrakcyjnej ścieżki zawodowej, a polskiej gospodarce niezbędnych kadr*<sup>19</sup>.

W roku szkolnym 2020/2021 w ponadpodstawowych szkołach publicznych dla młodzieży uczyło się ponad 1,4 miliona uczniów, z czego 43,3% kształciło się w szkołach technicznych. Dodając do tego blisko 13% uczniów uczących się w szkołach branżowych I stopnia otrzymujemy obraz szkolnictwa, w którym ponad 56% uczniów kształci się w sposób inny niż ogólnokształcący. Jak zauważył dr Ziemowit Socha, socjolog, „z perspektywy zaspokajania potrzeb rynku pracy trzeba cieszyć się, że udział kształcenia branżowego i technicznego wynosi ponad 50%”<sup>20</sup>.

Mimo poprawy wizerunku kształcenia praktycznego i technicznego przedstawiona struktura szkolnictwa ponadpodstawowego nie uległa istotnym zmianom od kilku lat, co potwierdzają dane GUS dotyczące szkolnictwa zawarte w Tabeli 1. Wynika z nich, iż w latach 2017-2021 około 40,6%-42% młodzieży uczyło się w liceach ogólnokształcących wybieranych przez uczniów planujących studia oraz tych, którzy w momencie kończenia szkoły podstawowej nie mieli sprecyzowanych planów zawodowych. Odsetek młodzieży uczącej się w technikach wynosił 43%-45%, zaś w szkołach branżowych około 12-13%.

<sup>18</sup> <https://brief.pl/youtuber-cyber-marian-promuje-szkoly-branzowe-i-techniczne-w-kampanii-poznaj-moc-zawodowca/> (data dostępu 11/04/2022)

<sup>19</sup> <https://ezawodowcy.pl/o-kampanii/> (data dostępu 11/04/2022)

<sup>20</sup> Z. Socha, *Obraz edukacji technicznej pod kątem przemysłu 4.0*, 2021, <https://automatykaprzemyslowa.pl/automatyka-robotyka/obraz-edukacji-technicznej-pod-katem-przemyslu-4-0/2/> (data dostępu: 05/04/2022)

Tabela 1. Uczniowie w publicznych ponadpodstawowych szkołach dla młodzieży w latach 2017-2021 w Polsce.

Rodzaj szkoły		2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Branżowa I stopnia	liczba uczniów	143 296	133 840	177 857	182 665
	%	13,08%	12,40%	12,61%	12,95%
Technikum	liczba uczniów	484 550	484 764	616 309	612 205
	%	44,21%	44,90%	43,68%	43,39%
Liceum ogólnokształcące	liczba uczniów	445 771	439 125	592 110	589 786
	%	40,68%	40,67%	41,96%	41,80%
Łączna liczba uczniów w publicznych szkołach ponadpodstawowych dla młodzieży *		1 095 919	1 079 745	1 410 973	1 410 979

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS: *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2020/2021*, GUS, Urząd Statystyczny w Gdańsku, Warszawa, Gdańsk 2021, s. 80; *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2019/2020*, GUS, Urząd Statystyczny w Gdańsku, Warszawa, Gdańsk 2020, s. 95; *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2018/2019*, GUS, Urząd Statystyczny w Gdańsku, Warszawa, Gdańsk 2019, s. 147; *Oświata i wychowanie w roku szkolnym 2017/2018*, GUS, Urząd Statystyczny w Gdańsku, Warszawa, Gdańsk 2018, s. 153.

\* uwzględnia także szkoły branżowe II stopnia oraz Ogólnokształcące szkoły artystyczne dające uprawnienia zawodowe

Postrzeganie szkolnictwa praktycznego i technicznego przechodzi ewolucję od jego zmarginalizowania, m.in. przez powstające w szybkim tempie prywatne uczelnie wyższe na początku obecnego stulecia i panujące przekonanie o studiach wyższych jako ochronie przed bezrobociem, w kierunku ich „powrotu do łask” stymulowanego potrzebami rynku pracy. Jednakże poprawa wizerunku kształcenia praktycznego i technicznego nie przełożyła się jeszcze na istotne zmiany w strukturze szkolnictwa ponadpodstawowego w postaci znacząco rosnącego udziału młodzieży uczącej się w technikach czy też szkołach branżowych.

### 1.3. Oczekiwania pracodawców wobec kompetencji absolwentów systemu kształcenia w Polsce

Transformacja w kierunku Gospodarki 4.0, a w przyszłości również w kierunku Gospodarki 5.0, wiąże się nie tylko ze zmianami technologicznymi, ale również ze zmianami społecznymi i demograficznymi. Postępujący proces cyfryzacji i automatyzacji powoduje zacieśnianie się relacji między człowiekiem, a technologią i to m.in. ten proces determinuje przekształcenia zachodzących wewnątrz współczesnych przedsiębiorstw. Zmianom podlegają nie tylko metody produkcji, modele biznesowe ale również oczekiwane przez pracodawców profile

kompetencyjne pracowników<sup>21</sup>. Pracodawcy poszukują pracowników wysoce wykwalifikowanych, którzy umiejętnie łączą nabytą wiedzę specjalistyczną z umiejętnościami praktycznymi.

W raporcie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości „Zarządzanie kapitałem Ludzkim. Obraz tuż przed pandemią” podano, iż w 2019 roku aż 71% badanych firm w trakcie procesu rekrutacji napotkało problemy ze znalezieniem odpowiednich kandydatów do pracy. Najczęstszą przyczyną występowania tych utrudnień były nieodpowiednie lub niewystarczające kompetencje i kwalifikacje kandydatów, brak odpowiednich uprawnień oraz brak doświadczenia<sup>22</sup>. Wyniki badań przeprowadzonych przez ManpowerGroup w 2021 roku wskazują na pogłębianie się problemu niedostosowania kompetencji kandydatów do pracy do wymagań pracodawców. W 2021 roku 81% przebadanych pracodawców deklarowało, iż miało trudności ze znalezieniem pracowników posiadających odpowiednie kwalifikacje. W badaniu określono branże, w których najtrudniej jest pozyskać pracowników z odpowiednimi kompetencjami, są to: branża logistyczna, produkcja przemysłowa, branża IT, administracja oraz obsługa klienta. W skali globalnej problemy z pozyskaniem pracowników o odpowiednich kompetencjach w 2021 roku wykazało 69% pracodawców<sup>23</sup>.

Pracodawcy w pierwszej kolejności oczekują od kandydatów na dane stanowisko pracy adekwatnego wykształcenia, mniejsze znaczenie ma doświadczenie, wiek i płeć pracownika. Wymagania odnośnie wykształcenia rosną wraz ze wzrostem szczebla w strukturze organizacyjnej, na którym znajduje się wolny wakat. Wykształcenie zawodowe staje się minimalnym poziomem wykształcenia oczekiwanym od kandydata ubiegającego się o pracę na stanowisku robotniczym. Wykształcenie średnie oczekiwane jest od kandydatów na stanowiska związane ze sprzedażą, obsługą administracyjną oraz na stanowiskach zaliczanych do średniego szczebla. Wyższy poziom wykształcenia oczekiwany jest od kandydatów ubiegających się o pracę na stanowiskach wysoce specjalistycznych oraz kierowniczych. Preferowane jest wykształcenie na poziomie studiów magisterskich. W tym samym kierunku wzrastają wymagania pracodawców w zakresie posiadanego przez kandydatów doświadczenia – im wyższe i ważniejsze stanowisko w strukturze organizacyjnej

---

<sup>21</sup> Opracowanie „Gospodarka 4.0. Czas zmiany dla biznesu”

[https://napedzamyprzyszlosc.pl/files/Zeszyt\\_10\\_PL.PDF](https://napedzamyprzyszlosc.pl/files/Zeszyt_10_PL.PDF), s. 5-8, [dostęp 15.04.2022].

<sup>22</sup> Raport z BKL „Zarządzanie kapitałem ludzkim w polskich firmach obraz tuż przed pandemią” [https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/02-BKL---Zarządzanie-kapitałem-ludzkim\\_WWW.pdf](https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/02-BKL---Zarządzanie-kapitałem-ludzkim_WWW.pdf), s.12, [dostęp 15.04.2022]

<sup>23</sup> Raport ManpowerGroup „Niedobór Talentów 2021”, [https://www.manpowergroup.pl/wp-content/uploads/2021/07/MPG\\_2021\\_Niedob%C3%B3r-talent%C3%B3w-2021-infografika-PL.pdf](https://www.manpowergroup.pl/wp-content/uploads/2021/07/MPG_2021_Niedob%C3%B3r-talent%C3%B3w-2021-infografika-PL.pdf), [dostęp 15.04.2022]



przedsiębiorstwa, tym większe wymagania względem posiadanego przez kandydatów doświadczenia<sup>24</sup>.

Według badania przeprowadzonego przez GrandThornton „Rynek pracy pod lupą”, w 2019 roku wymóg doświadczenia pojawił się w 56% ofert pracy opublikowanych w serwisie pracuj.pl i olx.pl, przy czym w 2015 roku pojawiał się on w 70% ogłoszeń. W 2015 roku posiadanie odpowiedniego wykształcenia było wymaganiem stawianym kandydatom w 64% ogłoszeń o pracę, natomiast w 2019 roku jedynie w 44% opublikowanych ogłoszeń. Zmiany te wskazują na problemy pracodawców w znalezieniu odpowiednich kandydatów do pracy, a w związku z tym następuje systematyczne obniżanie wymagań. Pracodawcy coraz częściej decydują się na zatrudnienie osób bez doświadczenia w danej dziedzinie oraz nieposiadających odpowiedniej wiedzy specjalistycznej ze względu na występujące braki kompetencyjne na rynku pracy<sup>25</sup>. Zatrudnianie pracowników bez doświadczenia jest również konsekwencją tworzenia się nowych stanowisk, które funkcjonują zbyt krótko, aby pracownicy nabyli doświadczenie w wykonywaniu obowiązków na danym stanowisku pracy,

Kompetencje miękkie, które są najczęściej wymagane przez pracodawców to kompetencje dotyczące: samoorganizacji – są one związane m.in. z zarządzaniem czasem i terminowością, kompetencji interpersonalnych – to m.in. komunikatywność oraz kompetencji kognitywistycznych – czyli m.in. kreatywność, umiejętność szybkiego uczenia się nowych rzeczy<sup>26</sup>. W raporcie z badań ManpowerGroup, podkreślono, iż na skutek pandemii COVID-19 wzrosło znaczenie takich kompetencji jak: odporność, rzetelność, dyscyplina, inicjatywa, logiczne myślenie i rozwiązywanie problemów, elastyczność, krytyczne myślenie oraz zdolności analityczne<sup>27</sup>. Wraz z rozwojem czwartej rewolucji przemysłowej wzrasta rola kompetencji cyfrowych. Pracodawcy poszukują pracowników, którzy sprawnie radzą sobie z nowymi technologiami i odnajdują się w procesie postępującej

---

<sup>24</sup> Raport ManpowerGroup „Niedobór Talentów 2021”, [https://www.manpowergroup.pl/wp-content/uploads/2021/07/MPG\\_2021\\_Niedob%C3%B3r-talent%C3%B3w-2021\\_-infografika-PL.pdf](https://www.manpowergroup.pl/wp-content/uploads/2021/07/MPG_2021_Niedob%C3%B3r-talent%C3%B3w-2021_-infografika-PL.pdf), s.13, [dostęp 15.04.2022].

<sup>25</sup> Raport GrandThornton „Rynek pracy pod lupą”, <https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2019/10/Rynek-pracy-pod-lup%C4%85-raport-grant-thornton-28102019-1.pdf>, s.6, [dostęp 15.04.2022].

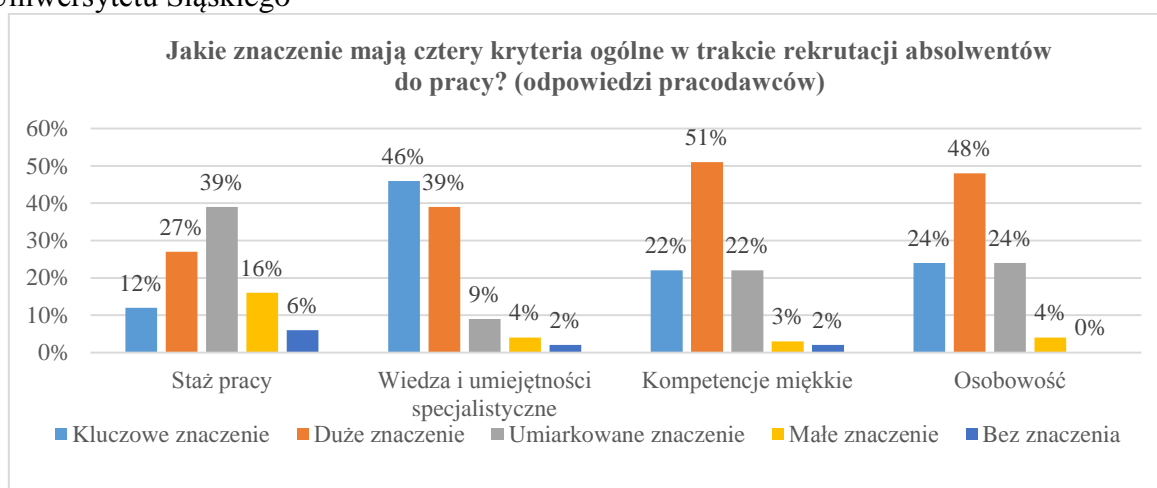
<sup>26</sup> Raport z BKL „Zarządzanie kapitałem ludzkim w polskich firmach obraz tuż przed pandemią” [https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/02-BKL---Zarzadzanie-kapitałem-ludzkim\\_WWW.pdf](https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/02-BKL---Zarzadzanie-kapitałem-ludzkim_WWW.pdf), s.14, [dostęp 15.04.2022].

<sup>27</sup> Raport ManpowerGroup „Niedobór Talentów 2021”, [https://www.manpowergroup.pl/wp-content/uploads/2021/07/MPG\\_2021\\_Niedob%C3%B3r-talent%C3%B3w-2021\\_-infografika-PL.pdf](https://www.manpowergroup.pl/wp-content/uploads/2021/07/MPG_2021_Niedob%C3%B3r-talent%C3%B3w-2021_-infografika-PL.pdf), s.13, [dostęp 15.04.2022].

digitalizacji. Wymagane przez pracodawców kompetencje cyfrowe dotyczą nie tylko stanowisk pracy związanych z branżą IT, ale również z marketingiem i e-commerce<sup>28</sup>.

W raporcie „Oczekiwania pracodawców wobec absolwentów uczelni wyższych 2021/2022” 81% zapytanych pracodawców wskazało, iż w trakcie procesu rekrutacji zwracają uwagę na aktywność zawodową absolwentów w trakcie studiów (praktyki, staże) oraz na kierunek ukończonych studiów<sup>29</sup>. Kluczowe kompetencje absolwentów, według ankietowanych podmiotów, to wiedza i umiejętności specjalistyczne. Pracodawcy szczególną uwagę zwracają również na kompetencje miękkie i osobowość absolwentów. Wszyscy pracodawcy pożądamy od absolwentów znajomości języków obcych (przynajmniej języka angielskiego)<sup>30</sup>.

Wykres 4. Znaczenie stażu pracy, wiedzy i umiejętności, kompetencji miękkich oraz osobowości w trakcie rekrutacji absolwentów zdaniem pracodawców - Raport Biura Karier Uniwersytetu Śląskiego



Źródło: opracowanie własne na podstawie Raportu Biura Karier Uniwersytetu Śląskiego „Badanie oczekiwań pracodawców 2021/2022, w tym: Postrzeganie przedsiębiorczości studentów”, [http://bk.us.edu.pl/sites/bk.us.edu.pl/files/imce/badania/oczekiwania\\_pracodawc%C3%B3w\\_2021\\_2022.pdf](http://bk.us.edu.pl/sites/bk.us.edu.pl/files/imce/badania/oczekiwania_pracodawc%C3%B3w_2021_2022.pdf) [dostęp: 16.04.2022].

Wyniki badań przeprowadzonych przez Polskie Forum HR opublikowane w raporcie „Trendy w zatrudnieniu 2021” wskazują, iż w najbliższych latach najbardziej poszukiwanymi przez pracodawców kompetencjami będą kompetencje sprzedażowe i marketingowe (33%),

<sup>28</sup> Raport Pracuj.pl „Rynek Pracy Specjalistów 2021. Wyjątkowy rekrutacji” [https://prowly-uploads.s3.eu-west-1.amazonaws.com/uploads/landing\\_page\\_image/image/381527/b46536b22a1591f6005e3deee09f24c6.pdf](https://prowly-uploads.s3.eu-west-1.amazonaws.com/uploads/landing_page_image/image/381527/b46536b22a1591f6005e3deee09f24c6.pdf), s. 10, [dostęp 15.04.2022].

<sup>29</sup> Inne czynniki uwzględniane podczas rekrutacji to: zainteresowania (31 wskazań), aktywność dodatkowa na studiach np. koła naukowe (24 wskazania), poziom studiów (21 wskazań), marka uczelni (11 wskazań), tryb studiów (9 wskazań), temat pracy dyplomowej (6 wskazań), ocena w toku studiów (3 wskazania), osoba promotora pracy dyplomowej (1 wskazanie), inne (9 wskazań).

<sup>30</sup> Raport Biura Karier Uniwersytetu Śląskiego „Badanie oczekiwań pracodawców 2021/2022, w tym: Postrzeganie przedsiębiorczości studentów” [http://bk.us.edu.pl/sites/bk.us.edu.pl/files/imce/badania/oczekiwania\\_pracodawc%C3%B3w\\_2021\\_2022.pdf](http://bk.us.edu.pl/sites/bk.us.edu.pl/files/imce/badania/oczekiwania_pracodawc%C3%B3w_2021_2022.pdf), [dostęp: 16.04.2022].



kompetencje z zakresu IT/digital (21%), techniczne i inżynieryjne (19%), językowe (19%), finansowe (17%), umiejętność obsługi maszyn (16%)<sup>31</sup>.

Na rynku pracy stale brakuje absolwentów kierunków zawodowych. W badaniu „Barometr Zawodów 2022” podano, iż w trwałym deficycie znajdują się cieśle i stolarze budowlani, dekarze i blacharze budowlani, kierowcy autobusów, kierowcy samochodów ciężarowych, ciągników siodłowych, operatorzy obrabiarek skrawających, pielęgniarki i położne, samodzielni księgowi oraz spawacze<sup>32</sup>. Zmianie podlegają oczekiwania pracodawców względem absolwentów szkół zawodowych. Przykładowo, pożądany przez pracodawcę profil kompetencyjny współczesnego operatora obrabiarek skrawających znacznie różni się od profilu, który był aktualny jeszcze kilka lat wstecz. Konwencjonalne obrabiarki skrawające, których obsługa wymaga zatrudnienia specjalnie przeszkolonego do tych celów pracownika są zastępowane przez obrabiarki CNC. W przypadku obrabiarek konwencjonalnych pracownik samodzielnie ustawia obrabiarkę i jest odpowiedzialny za wykonanie zlecenia, natomiast w przypadku obrabiarek CNC obrabiarki są odpowiednio programowane, tak aby wykonały zlecenie prawidłowo. Obsługa obrabiarek CNC wymaga specjalistycznych umiejętności, szczególnie z zakresu programowania, natomiast obsługa konwencjonalnych obrabiarek skrawających umiejętności manualnych<sup>33</sup>. Na podstawie badań przeprowadzonych przez BFKK, największą lukę kompetencyjną wśród operatorów obrabiarek skrawających zidentyfikowano w zakresie testowania programów obróbki technologicznej na obrabiarkach sterowanych numerycznie oraz wprowadzania programu obróbki technologicznej do sterowania obrabiarki sterowanej numerycznie<sup>34</sup>. Szkoły branżowe często nie dysponują sprzętem, który obecnie jest wykorzystywany w przedsiębiorstwach produkcyjnych, co skutkuje brakiem posiadania przez absolwentów praktycznych umiejętności<sup>35</sup>.

Raport z badania „Oczekiwania rynku a umiejętności pracownika – kompetencje rozwijane w pierwszej pracy” wskazuje, iż oczekiwania pracodawców względem kandydatów rozpoczynających swoją pierwszą pracę dotyczą również kompetencji miękkich. Pracodawcy

<sup>31</sup> Raport Polskie Forum HR „Trendy w zatrudnieniu 2021” [https://www.polskieforumhr.pl/wp-content/uploads/2021/11/raport\\_Trendy-w-zatrudnieniu\\_2021.pdf](https://www.polskieforumhr.pl/wp-content/uploads/2021/11/raport_Trendy-w-zatrudnieniu_2021.pdf), [dostęp: 17.04.2022].

<sup>32</sup> Raport „Barometr Zawodów 2022”, [https://barometrzwodow.pl/forecast-card-zip/2022/report\\_pl/raport\\_ogolnopolski\\_2022.pdf](https://barometrzwodow.pl/forecast-card-zip/2022/report_pl/raport_ogolnopolski_2022.pdf), [dostęp: 17.04.2022].

<sup>33</sup> <http://cnc.pl/porownanie-konwencjonalne-a-cnc.php> [dostęp 27.05.2022].

<sup>34</sup> Raport „Zapotrzebowanie na kursy i szkolenia specjalistyczne w kształceniu zawodowym białostockiego obszaru funkcjonalnego” <https://bfkk.pl/wp-content/uploads/2021/10/Zapotrzebowanie-na-kursy-2021-05-17.pdf>, s.104, [dostęp: 17.04.2022].

<sup>35</sup> Raport „Barometr Zawodów 2022”, [https://barometrzwodow.pl/forecast-card-zip/2022/report\\_pl/raport\\_ogolnopolski\\_2022.pdf,s.20-22](https://barometrzwodow.pl/forecast-card-zip/2022/report_pl/raport_ogolnopolski_2022.pdf,s.20-22) [dostęp: 17.04.2022]

požadają takich kompetencji miękkich jak: wytrwałość, umiejętność pracy w grupie (w tym docenianie współpracowników oraz rozwiązywanie konfliktów w grupie), umiejętność zarządzania emocjami, a także życzliwość i kultura osobista<sup>36</sup>.

Dariusz Turek w opublikowanym w 2019 roku artykule „*Kompetencje poszukiwane przez pracodawców – wyniki badań jakościowych*” przedstawia wnioski z FGI przeprowadzonych w latach 2017-2018. Próbę badawczą stanowili dyrektorzy i kierownicy działów personalnych oraz specjaliści zajmujący się w firmie rekrutacją i rozwojem pracowników, a także właściciele firm. Na podstawie wywiadów ustalono, iż kluczowe dla pracodawców w procesie rekrutacji jest posiadanie przez kandydatów do pracy kompetencji nie zaś kwalifikacji. Posiadane przez kandydatów wykształcenie, nie zawsze wiąże się z faktycznymi kompetencjami. W wielu przypadkach występuje luka między edukacją a potrzebami rynku pracy. W przypadku występowania rozbieżności między kwalifikacjami a faktycznymi kompetencjami absolwentów, pracodawcy muszą uzupełnić te braki i samodzielnie kształcić nowych pracowników w trakcie wykonywanej przez nich pracy. Często wiedza nabyta przez uczniowie studentów w procesie edukacji nie jest kompatybilna z faktycznym zapotrzebowaniem na wiedzę zgłaszanym przez potencjalnych pracodawców<sup>37</sup>.

Deficyty kompetencyjne są niwelowane m.in. poprzez porozumienia podpisywane przez uczelnie wyższe oraz szkoły średnie z pracodawcami. Nauka części teoretycznych powiązana jest z nauką praktyczną. Studenci i uczniowie odbywają część zajęć w zakładach pracy potencjalnych pracodawców i już na etapie nauki w szkole łączą zdobytą wiedzę teoretyczną z faktycznymi wymaganiami pracodawców w zakresie kompetencji<sup>38</sup>.

Wnioski dotyczące oczekiwań pracodawców względem kompetencji absolwentów systemu kształcenia w Polsce są zatem następujące :

- Systematycznie wzrasta problem niedopasowania kompetencji pracowników do wymagań pracodawców.
- Pracodawcy poszukują pracowników posiadających szerokie kompetencje, którzy umiejętnie łączą wiedzę teoretyczną z umiejętnościami praktycznymi.
- Pracodawcy wymagają od absolwentów nie tylko kompetencji twardych, ale również kompetencji miękkich.

---

<sup>36</sup> Raport z badań „Oczekiwania rynku a umiejętności pracownika - kompetencje rozwijane w pierwszej pracy” <https://docplayer.pl/159173064-Oczekiwania-ryнку-a-umiejętności-pracownika-kompetencje-rozwijane-w-pierwszej-pracy.html>, [dostęp: 17.04.2022].

<sup>37</sup> D. Turek, *Kompetencje poszukiwane przez pracodawców – wyniki badań jakościowych*, „Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie”, nr 4(982), 2019, s. 73-74.

<sup>38</sup> I. Marzoch, Pracownik i przedsiębiorstwo wobec aktualnego rynku pracy, *Zeszyty Naukowe ZPSB FIRMA I RYNEK* 2019/1 (55), s.148-149.

- Kluczowe znaczenie w procesie rekrutacji absolwentów studiów do pracy ma aktywność zawodowa absolwentów w trakcie studiów oraz kierunek ukończonych studiów.
- Od absolwentów studiów wymagana jest znajomość chociaż jednego języka obcego.
- Wymagane przez pracodawców kompetencje w pierwszej pracy to m.in. wytrwałość i umiejętność pracy w grupie. Wytrwałość na potrzeby badań Uniwersytetu SWPS<sup>39</sup> zdefiniowana została jako zdolność do efektywnej realizacji celu, mimo, iż osiągnięcie go wymaga wysiłku. Umiejętność pracy w grupie obejmuje m.in. umiejętność doceniania współpracowników, umiejętność pokojowego rozwiązywania konfliktów oraz wykonywania poleceń zgodnie z otrzymanymi wskazówkami. Pracodawcy zwracają również uwagę na kulturę osobistą kandydatów.
- Na przestrzeni lat zmieniły się również oczekiwania pracodawców względem absolwentów kierunków zawodowych. Zmiana oczekiwań wynika m.in. ze zmiany charakteru pracy i zadań wykonywanych na konkretnych stanowiskach pracy, które są powiązane m.in. z automatyzacją i robotyzacją.
- Kwalifikacje posiadane przez absolwentów nie zawsze przekładają się na ich faktyczne kompetencje. Często pracodawcy muszą samodzielnie uzupełniać braki kompetencyjne absolwentów po zatrudnieniu ich w swoim przedsiębiorstwie.

#### **1.4. Kompetencje przyszłości w obliczu Gospodarki 4.0**

Transformacja w stronę Gospodarki 4.0 przebiega głównie w oparciu o proces cyfryzacji i automatyzacji. Roboty, które stopniowo wypierają pracę ludzi, nie są jednak w stanie zastąpić wszystkich kompetencji ludzkich. To właśnie te kompetencje, które są najtrudniejsze do zastąpienia przez roboty i sztuczną inteligencję oraz te, które umożliwiają człowiekowi osiągnięcie synergii między pracą ludzką a pracą automatów lub robotów staną się kompetencjami przyszłości.

W raporcie „Kompetencje przyszłości. Jak je kształtować w elastycznym systemie edukacyjnym?” z badania przeprowadzonego na zlecenie Polskiego Funduszu Rozwoju oraz Google wskazane zostały trzy grupy kluczowych kompetencji przyszłości. Pierwszą grupę stanowią kompetencje poznawcze – nazywane również kompetencjami myślenia, drugą grupą

---

<sup>39</sup> Raport z badań „Oczekiwania rynku a umiejętności pracownika - kompetencje rozwijane w pierwszej pracy” <https://docplayer.pl/159173064-Oczekiwania-ryнку-a-umiejetnosci-pracownika-kompetencje-rozwijane-w-pierwszej-pracy.html>, [dostęp: 17.04.2022].

są kompetencje społeczne, które związane są z kontaktami z innymi ludźmi i umiejętnością pracy w grupie, natomiast trzecia grupa to kompetencje techniczne i cyfrowe<sup>40</sup>.

Filarem kompetencji przyszłości są kompetencje cyfrowe. Wraz z kompetencjami miękkimi będą one stanowiły podstawową „wyprawkę kompetencyjną”<sup>41</sup> Gospodarki 4.0. Forbes podzielił kompetencje cyfrowe na dwie grupy: podstawowe kompetencje cyfrowe oraz zaawansowane kompetencje cyfrowe. Opanowanie pierwszej grupy gwarantuje wyszukiwanie informacji i rozwiązywanie problemów poprzez wykorzystanie technologii cyfrowych. Zaawansowane kompetencje cyfrowe dotyczą rozumienia, analizy, oceny oraz programowania i projektowania nowych technologii. Prognozuje się, że to właśnie zaawansowane kompetencje cyfrowe będą najbardziej pożądanymi na rynku pracy w roku 2030. Popyt na podstawowe kompetencje cyfrowe do roku 2030 będzie ok. 60% wyższy, natomiast popyt na kompetencje w zakresie zaawansowane technologii cyfrowych będzie wyższy o ok. 90%<sup>42</sup>.

Zgodnie z danymi OECD w 2019 roku 6 na 10 dorosłych na świecie zmagало się z niedoborem kompetencji cyfrowych lub nie miało żadnej styczności z komputerem. W ujęciu globalnym wielu pracowników nie ma kompetencji cyfrowych wymaganych na rozwijających się rynkach<sup>43</sup>. W rankingu Komisji Europejskiej, „Indeks Gospodarki Cyfrowej i Społeczeństwa Cyfrowego (DESI)” w 2021 roku Polska zajęła 24 miejsce na 27 krajów Unii Europejskiej. Za Polską znajduje się jedynie Grecja, Bułgaria oraz Rumunia. Według raportu, w 2019 roku 46% Polaków posiadało podstawowe umiejętności cyfrowe. W 2020 r. oraz w 2021 r. oceniono, iż podstawowe kompetencje cyfrowe posiada jedynie 44% Polaków (średnia na 2021 rok dla Unii Europejskiej to 56%). Zaawansowane umiejętności cyfrowe w latach 2019 - 2021 posiadało jedynie 21% Polaków (średnia dla UE w 2021 r. to 31%). Umiejętności cyfrowe to (według autorów raportu) umiejętności, które umożliwiają m.in. komunikację za pośrednictwem Internetu oraz pozyskiwanie informacji w sieci<sup>44</sup>. Komisja Europejska oszacowała, że co najmniej podstawowe umiejętności informatyczne w 2021 roku posiadało 46% Polaków, a to znacznie poniżej średniej unijnej

<sup>40</sup> Raport „Kompetencje przyszłości. Jak je kształtować w elastycznym ekosystemie edukacji” [https://www.delab.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2019/09/Kompetencje\\_przyszlosci\\_Raport\\_DELabUW.pdf](https://www.delab.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2019/09/Kompetencje_przyszlosci_Raport_DELabUW.pdf), s. 16, [dostęp: 18.04.2022].

<sup>41</sup> „Kompetencje przyszłości w czasach cyfrowej dysrupcji. Studium wyzwań dla Polski w perspektywie roku 2030”, <https://www.mwi.pl/uploads/filemanager/publikacje/Kompetencje--przysz%C5%82o%C5%9Bci--w--czasach--cyfrowej--dysrupcji--studium--2019%2C%20final%2C%207.02.2018.pdf>, s. 16, [dostęp: 18.04.2022].

<sup>42</sup> <https://serwis-uslugirozwojowe.parp.gov.pl/component/content/article/73481:swiat-sie-zmienia-jakich-kompetencji-bedziemy-potrzebowali-w-przyszlosci>, [dostęp: 18.04.2022].

<sup>43</sup> <https://www.oecd.org/future-of-work/reports-and-data/data-infographics.htm>, [dostęp: 18.04.2022].

<sup>44</sup> „Indeks Gospodarki Cyfrowej i Społeczeństwa Cyfrowego (DESI) na 2021 r. Polska” <https://ec.europa.eu/newsroom/dae/redirection/document/80596> [dostęp 22.04.2022].

wynoszącej 58%. Umiejętności informatyczne rozumiane są m.in. jako umiejętności posługiwania się programami komputerowymi, tworzenia prezentacji, wykorzystania arkuszy kalkulacyjnych. Polskie przedsiębiorstwa odczuwając problemy z opanowaniem kompetencji cyfrowych przez pracowników coraz częściej inwestują w szkolenia z zakresu ICT (Information and Communication Technologies). W 2021 roku w takie szkolenia zainwestowało 18% przedsiębiorstw (średnia UE to 20%). Dla porównania, w 2020 i 2019 roku jedynie 13% przedsiębiorstw inwestowało w szkolenia z zakresu ICT<sup>45</sup>.

Tabela 2. Indeks gospodarki cyfrowej i społeczeństwa cyfrowego (DESI) – wyniki badań lata 2019-2021

Ile procent osób w Polsce w wieku od 16 do 74 lat posiada:	DESI 2019	DESI 2020	DESI 2021
co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe?	46%	44%	44%
ponadpodstawowe umiejętności cyfrowe?	21%	21%	21%
co najmniej podstawowe umiejętności informatyczne?	49%	46%	46%

Źródło: „Indeks Gospodarki Cyfrowej i Społeczeństwa cyfrowego (DESI) na 2021 r. Polska” <https://ec.europa.eu/newsroom/dae/redirection/document/80596>, [dostęp 22.04.2022].

Innym badaniem, w którym wskazano kompetencje przyszłości jest badanie Deloitte. W badaniu tym wyodrębniono 5 takich kompetencji: kompetencje cyfrowe, umiejętności technologiczne i komputerowe, umiejętności programowania robotów i rozwiązań automatyki, zdolności pracy z narzędziami i technikami, krytyczne myślenie<sup>46</sup>.

Cyfryzacja i robotyzacja to dwa podstawowe procesy zachodzące w społeczeństwie w trakcie transformacji w stronę Gospodarki 4.0, co powoduje wzrost popytu na kompetencje cyfrowe i techniczne. Kompetencje przyszłości nie są jednak kreowane tylko przez te dwa procesy, ale są one również następstwem m.in. wzrastającej świadomości zmian klimatycznych i konieczności prowadzenia działalności gospodarczej w zgodzie z zasadami zrównoważonego rozwoju. Przemianom w gospodarce towarzyszy również niepewność polityczna, wzrastające nierówności społeczne (dotyczące m.in. dochodów ludności),

<sup>45</sup> „Indeks Gospodarki Cyfrowej i Społeczeństwa cyfrowego (DESI) na 2021 r. Polska” <https://ec.europa.eu/newsroom/dae/redirection/document/80596>, [dostęp 22.04.2022].

<sup>46</sup> Raport Deloitte and The Manufacturing Institute „Skills gap and future of work in manufacturing study 2018” [https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/us/articles/4736\\_2018-Deloitte-skills-gap-FoW-manufacturing/DI\\_2018-Deloitte-skills-gap-FoW-manufacturing-study.pdf](https://www2.deloitte.com/content/dam/insights/us/articles/4736_2018-Deloitte-skills-gap-FoW-manufacturing/DI_2018-Deloitte-skills-gap-FoW-manufacturing-study.pdf), s.9, [dostęp 22.04.2022].

urbanizacja, globalizacja oraz zmiany demograficzne. W raporcie „Future of Skills 2030” przedstawiono wyniki badań, na podstawie których uwzględniając wszystkie te procesy zachodzące w gospodarce wyodrębniono 10 kompetencji przyszłości dla Stanów Zjednoczonych oraz Wielkiej Brytanii. Dla Wielkiej Brytanii wskazano kompetencje przyszłości na 2030 rok takie jak: umiejętność oceny możliwych wariantów i podejmowanie właściwych decyzji na podstawie tych ocen, umiejętność wyszukiwania alternatywnych rozwiązań („płynność pomysłów”), umiejętność kreatywnego rozwiązywania problemów, umiejętność rozwiązywania kompleksowych i złożonych problemów, umiejętność aktywnego uczenia się, umiejętność określania celów danych systemów oraz optymalnego i pożądanego sposobu ich funkcjonowania, umiejętność odpowiedniego doboru wskaźników i miar w celu ustalenia i zbadania poprawności funkcjonowania systemów, rozumowanie dedukcyjne, umiejętność monitorowania i oceny własnych działań oraz działań innych osób i grup, a także całych organizacji<sup>47</sup>. Dla Stanów Zjednoczonych wskazano natomiast kompetencje takie jak: umiejętność uczenia się (odpowiedniego doboru metod i technik nauki), umiejętność koordynacji pracy grupy (w której skład wchodzi indywidualne jednostki), a także motywacji ludzi o różnych indywidualnych zdolnościach, odmiennej osobowości i zainteresowaniach, umiejętność wydawania poleceń, spostrzegawczość społeczna, znajomość i obserwacja trendów w społeczeństwie, umiejętność tworzenia programów szkoleniowych, umiejętność koordynacji działań, a także „płynność pomysłów” i umiejętność aktywnego uczenia się. Wskazane w raporcie kompetencje zaliczane są do grupy kompetencji miękkich i to właśnie wzrost zapotrzebowania na kompetencje miękkie będzie jedną z tendencji zachodzących na rynku pracy.

Kompetencje miękkie nie oznaczają już tylko podstawowego zestawu umiejętności. Wzrasta znaczenie cech osobowości i postaw. Wyrobienie odpowiednich postaw i cech osobowości będzie wymagało przeorganizowania systemu edukacji. Na każdym poziomie edukacji, celem nadrzędnym powinno być uposażenie absolwentów w kompetencje wymagane w Gospodarce 4.0, która to gospodarka będzie posiadać cechy charakterystyczne dla świata VUCA<sup>48</sup>. Wysoki poziom zmienności rzeczywistości gospodarczej, wymuszając będzie na pracownikach systematyczne podnoszenie poziomu opanowania kompetencji

---

<sup>47</sup> <https://futureskills.pearson.com/research/#/findings/top-skills>, [dostęp 22.04.2022].

<sup>48</sup> „Kompetencje przyszłości w czasach cyfrowej dysrupcji. Studium wyzwań dla Polski w perspektywie roku 2030”, <https://www.mwi.pl/uploads/filemanager/publikacje/Kompetencje--przysz%C5%82o%C5%9Bci--w--czasach--cyfrowej--dysrupcji--studium--2019%2C%20final%2C%207.02.2018.pdf>, s. 16, [dostęp: 18.04.2022].



(konieczność „uczenia się całe życie”), a także posiadania wszechstronnych kompetencji z zakresu różnych dziedzin<sup>49</sup>.

Autorzy raportu „Przyszłość edukacji. Scenariusze 2046” stwierdzają, iż „wraz z ewolucją możliwości cyfrowych paradoksalnie zwiększa się popyt na umiejętności społeczne i emocjonalne na rynku pracy”<sup>50</sup>. W raporcie wskazano top 5 kompetencji jutra, którymi są: współpraca w zespole, kompetencje cyfrowe i techniczne, analizowanie danych, rozwiązywanie złożonych problemów oraz kreatywność. Wśród 5 przebadanych grup (studenci, uczniowie, wykładowcy, nauczyciele oraz menedżerowie) określono wielkość luki kompetencyjnej w zakresie każdej z wymienionych kompetencji jutra (luka kompetencyjna na potrzeby raportu została zdefiniowana jako różnica pomiędzy oceną przydatności danej umiejętności w przyszłości a samooceną w zakresie posiadania jej dzisiaj). Największa luka kompetencyjna w przypadku kompetencji „współpraca w zespole” została zdefiniowana w grupie wykładowców i menedżerów, natomiast w przypadku kompetencji cyfrowych i technicznych w grupie nauczycieli, a następnie w grupie wykładowców i menedżerów<sup>51</sup>. Największa luka kompetencyjna w przypadku umiejętności analizowania danych oraz rozwiązywania złożonych problemów również dotyczy nauczycieli, a tuż za nimi uplasowali się wykładowcy i menedżerowie. W obszarze top 5 kompetencji jutra uczniowie i studenci wypadają znacznie lepiej, a poziom luk kompetencyjnych w przypadku tych dwóch grup jest znacznie niższy niż poziom luk kompetencyjnych nauczycieli, wykładowców i menedżerów. Największy poziom luki kompetencyjnej spośród top 5 kompetencji jutra w grupie studentów i uczniów zdiagnozowano w obszarze kompetencji z zakresu rozwiązywania złożonych problemów. W raporcie przeanalizowane zostały również inne kompetencje, nie wchodzące w skład 5 kluczowych kompetencji jutra. W obszarze pozostałych kompetencji, studenci i uczniowie charakteryzują się wysokim poziomem luki kompetencyjnej w zakresie wiedzy fachowej (luka kompetencyjna wśród studentów jest wyższa niż wśród uczniów), umiejętności radzenia sobie ze stresem oraz organizacji pracy własnej (przy czym luka kompetencyjna wśród uczniów w zakresie tych kompetencji jest większa niż wśród studentów), efektywnej komunikacji oraz odporności na kryzys i zmianę (ten sam poziom luki w obu grupach)<sup>52</sup>.

Kompetencje przyszłości wskazuje również Rada Europejska. W zaleceniach z dnia 22 maja 2018 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się całe życie,

<sup>49</sup> <http://umiejtnosci2030.pl/>, [dostęp: 18.04.2022].

<sup>50</sup> Raport „Przyszłość edukacji. Scenariusze 2046”, <https://infuture.institute/raporty/przyszlosc-edukacji/>,

<sup>51</sup> <https://infuture.institute/raporty/przyszlosc-edukacji/>, s. 71-81, [dostęp: 22.04.2022].

<sup>52</sup> <https://infuture.institute/raporty/przyszlosc-edukacji/>, s. 71-81, [dostęp: 22.04.2022].

definiuje kompetencje kluczowe jako połączenie wiedzy, umiejętności i postaw, które są niezbędne

do włączenia społecznego, zrównoważonego stylu życia, udanego życia w pokojowych społeczeństwach, aktywnego obywatelstwa oraz kierowania życiem w sposób prozdrowotny<sup>53</sup>. W zaleceniach wskazane zostały kluczowe kompetencje, które można podzielić na dwie grupy: kompetencje podstawowe i przekrojowe. Do kompetencji podstawowych zaliczane są: umiejętności matematyczne, umiejętności w zakresie technologii i inżynierii, umiejętności w zakresie nauk przyrodniczych, a także posługiwanie się językiem obcym. Do umiejętności przekrojowych zaliczane są natomiast: umiejętności obywatelskie, kompetencje w zakresie krytycznego i kompleksowego rozwiązywania problemów, kompetencje przywódcze, kompetencje w zakresie adaptacji do nowych warunków, kompetencje w zakresie pracy zespołowej, kompetencje w zakresie przedsiębiorczości, kompetencje osobiste i społeczne, a także umiejętność uczenia się, kompetencje cyfrowe, kompetencje w zakresie świadomości i ekspresji kulturalnej, kompetencje związane z wielokulturowością. Wśród nich, wskazano również kilka kompetencji przyszłości, są to m.in. umiejętność krytycznego i kompleksowego rozwiązywania problemów, umiejętność pracy zespołowej, zdolność adaptacji do nowych warunków, umiejętności przywódcze oraz kompetencje związane z wielokulturowością<sup>54</sup>.

Światowe Forum Ekonomiczne w Raporcie „THE FUTURE OF JOBS REPORT OCTOBER 2020” wskazało 5 kompetencji przyszłości, którymi są: umiejętność myślenia i analizy, umiejętność rozwiązywania problemów, umiejętność samodzielnego zarządzania, umiejętność aktywnego uczenia się, odporność i tolerancja na stres, a także elastyczność<sup>55</sup>.

Wnioski dotyczące kompetencji przyszłości w Gospodarce 4.0 są następujące:

- Kompetencje przyszłości będą kreowane przez procesy automatyzacji i robotyzacji. Wzrośnie rola kompetencji, które nie mogą w przyszłości zostać zastąpione pracą robotów oraz kompetencji, które pozwolą na uzyskanie synergii między pracą ludzką a pracą automatów. Robotyzacja i automatyzacja nie są jedynymi procesami, które kształtować będą kompetencje przyszłości. Kompetencje przyszłości będą kreowane również przez zmiany klimatyczne, będą skutkiem niepewności

---

<sup>53</sup> ZALECENIE RADY z dnia 22 maja 2018 r. w sprawie kompetencji kluczowych w procesie uczenia się przez całe życie (Tekst mający znaczenie dla EOG) – załącznik.

<sup>54</sup> „Zintegrowana strategia umiejętności 2030” <https://kwalifikacje.gov.pl/images/zsu.pdf>, s. 16, [dostęp: 18.04.2022].

<sup>55</sup> Raport „Future of Jobs. Report October 2020” <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020>, [dostęp: 22.04.2022].



politycznej, nierówności społecznych, a także innych zjawisk i procesów charakterystycznych dla świata VUCA.

- Najważniejsze kompetencje przyszłości różnią się w zależności od raportu i instytucji przeprowadzającej badania, niezmienna jest jednak klasyfikacja kompetencji przyszłości pod względem grup kompetencji, które w perspektywie najbliższych lat będą systematycznie zyskiwały na znaczeniu. Kompetencjami tymi są: kompetencje techniczne i cyfrowe, kompetencje społeczne, kompetencje poznawcze.
- Popyt na kompetencje cyfrowe będzie systematycznie wzrastał, przy czym zdecydowanie bardziej wzrośnie popyt na zaawansowane kompetencje cyfrowe. Koniecznością staje się systematyczne podnoszenie kompetencji cyfrowych pracowników.
- Kompetencje cyfrowe wraz z kompetencjami miękkimi będą niewątpliwie najbardziej pożądanymi kompetencjami.
- Wśród kompetencji miękkich wzrośnie nie tylko rola umiejętności, ale również rola cech osobowości ale też postaw. Co ważne również cechy osobowości będą miały istotny wpływ na zakres posiadanych kompetencji. Zmieni się charakter podstawowych umiejętności. Przykładem jest umiejętność czytania, która w Gospodarce 4.0 staje się niewystarczająca, musi zostać rozszerzona o umiejętność czytania ze zrozumieniem oraz umiejętność wyciągania wniosków. Te zmiany wymuszą przekształcenia w systemie edukacji<sup>56</sup>.

### **1.5. Trendy na rynku pracy w latach 2018-2022 i dalszy spodziewany kierunek zmian**

Mimo trudnej sytuacji społeczno-gospodarczej, podstawowe wskaźniki dotyczące rynku pracy, są dobre. W 2021 r. (II kwartał) liczba pracujących wynosiła 16,6 mln osób, o 1% więcej niż w poprzednim kwartale. W sektorze przedsiębiorstw zatrudnienie było o 0,5% wyższe niż przed rokiem. Odnotowano przeciętny wzrost wynagrodzeń o 8,4%, najwyższy w zakwaterowaniu i gastronomii (15,2%). Bezrobocie rejestrowane spadło 10,6% w porównaniu z rokiem poprzednim. Stopa bezrobocia na koniec października 2021 r. wynosiła 5,5%. Była niższa niż ta z końca lutego 2020 r., czyli tuż przed wybuchem pandemii. Do urzędów pracy zgłoszono więcej ofert pracy, zarówno z sektora prywatnego,

---

<sup>56</sup> Raport „Przyszłość edukacji. Scenariusze 2046”, <https://infuture.institute/raporty/przyszlosc-edukacji/>, s. 71, [dostęp: 23.04.2022].

jak i publicznego. Odnotowano także wzrost zapotrzebowania na pracę cudzoziemców (w 2021 r. o 17% więcej niż w tym samym okresie 2019 r.).<sup>57</sup>

Na portalach rekrutacyjnych w marcu 2022 r. opublikowano 30% więcej ofert pracy niż w analogicznym okresie ubiegłego roku. W największych miastach Polski na 1000 mieszkańców średnio przypadało 15,8 ofert. Największy wzrost ofert miejsc pracy w analizowanym okresie zanotowano wśród zawodów w branży IT oraz HR i rekrutacji. Zawody związane z pracą fizyczną charakteryzowały się najniższą dynamiką.<sup>58</sup> Pracodawcy w publikowanych ofertach, proponowali pracownikom średnio 6,5 „zachęty”. Najczęściej zachętą były szkolenia, pakiet medyczny i sportowy, czy wysokie wynagrodzenie; najrzadziej samochód służbowy i *chill zone*<sup>59</sup>. Wśród wymagań niezmiennie pojawiały się doświadczenie, wykształcenie, dyspozycyjność i znajomość języka.

Według badania „Monitor rynku pracy”, w I kwartale 2022 r., 21% respondentów zadeklarowało, że okresie ostatnich 6 miesięcy poprzedzających badanie zmieniło pracodawcę, a 18% – że zmieniło stanowisko u swojego pracodawcy. Pracę najczęściej zmieniały osoby pracujące w handlu detalicznym i hurtowym (27%) oraz w transporcie i logistyce (26%). Najczęstszą przyczyną zmiany było wyższe wynagrodzenie i chęć rozwoju zawodowego<sup>60</sup>.

Wśród zawodów trwale deficytowych w 2022 r. znajdują się cieśle, stolarze, dekarze, blacharze budowlani, kierowcy autobusów, samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych, operatorzy obrabiarek skrawających, pielęgniarki i położne, samodzielni księgowi i spawacze. W stosunku do 2021 r. w grupie zawodów zrównoważonych pojawili się krawcy i pracownicy produkcji odzieży oraz ekonomiści (znajdowali się w nadwyżce). W 2022 r. w żadnym zawodzie nie powinny pojawić się nadwyżki kadrowe<sup>61</sup>.

Według badania przeprowadzonego przez McKinsey Global Institute<sup>62</sup>, do 25% więcej pracowników może potrzebować zmiany zawodu w najbliższej przyszłości, w porównaniu do sytuacji przed pandemią. Ponadto, wyzwanie przekwalifikowania może być trudniejsze.

<sup>57</sup> Barometr zawodów 2022. Raport podsumowujący badanie w Polsce, Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Kraków 2021 s. 15-16, online: <https://barometrzwadodow.pl/modul/publikacje?publication=national&year=2022> (data dostępu: 2.05.2022).

<sup>58</sup> Oferty pracy w Polsce. Jak przez kryzys gospodarczy spowodowany pandemią koronawirusa zmienił się rynek pracy w Polsce. Edycja XXIII: Marzec 2022, Grant Thornton, s. 7-11, online: <https://grantthornton.pl/wp-content/uploads/2022/04/Oferty-pracy-w-Polsce-marzec-2022-Grant-Thcornton.pdf> (data dostępu: 17.05.2022).

<sup>59</sup> Oferty pracy..., s. 18.

<sup>60</sup> Monitor rynku pracy. Wyniki 47. Edycji badania. Instytut badawczy randstad, 1 kwietnia 2022, s. 6, 10, online: <https://info.randstad.pl/47474/i/monitor-ryнку-pracy-47> (data dostępu: 10.50.2022).

<sup>61</sup> Barometr zawodów..., s. 19-25.

<sup>62</sup> The postpandemic economy. The future of work after COVID-19. Executive Summary, February 2021, McKinsey Global Institute, s. 19, online: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19#> (data dostępu: 02.05.2022).

Biorąc pod uwagę koncentrację wzrostu liczby miejsc pracy w zawodach o wysokich zarobkach i spadek w zawodach o niskich zarobkach, skala i charakter wymaganych zmian siły roboczej w nadchodzących latach będą stanowić wyzwanie. Badanie sugeruje, że od 60 do 75% pracowników potrzebujących zmiany zawodu w rozwiniętych gospodarkach ma obecnie miejsca pracy w dwóch najniższych kwintylach płac. Przed pandemią modelowanie wykazało, że pracownicy ci mogli spodziewać się przejścia do nowego zawodu w tej samej grupie płacowej. W scenariuszu po COVID-19 nie tylko większa część pracowników będzie prawdopodobnie musiała przejść z dwóch najniższych kwintylów płac, ale także większość z nich będzie potrzebowała nowych, bardziej zaawansowanych umiejętności, aby przejść do zawodów, które są o jeden lub nawet dwa kwintyle wyższe. Zestaw umiejętności wymaganych od siły roboczej w przyszłości – a zwłaszcza wśród zmieniających się zawodów – różni się od dzisiejszego. Pracownicy w zawodach z najniższego kwintyla płac wykorzystują podstawowe umiejętności poznawcze oraz fizyczne i manualne przez 68% czasu, ale w środkowym kwintylu korzystanie z tych umiejętności zajmuje 48% czasu. W dwóch najwyższych kwintylach umiejętności te stanowią mniej niż 20% spędzanego czasu. Pozostałe umiejętności o większym udziale w czasie pracy to podstawowe umiejętności poznawcze, wyższe umiejętności poznawcze, umiejętności społeczne i emocjonalne oraz umiejętności technologiczne.

Badanie „Makrokompas”<sup>63</sup> wykazało, że rynek pracy w obecnej postaci, może znajdować się w stanie przesilenia. Wysoki poziom zatrudnienia oraz presja płacowa wpływają na wzrost inflacji bazowej. Nastroje przedsiębiorstw pogarszają się przez presję kosztową, wzrost stóp procentowych oraz narastającą niepewność. Ze strony pracodawców można spodziewać się większej asertywności w negocjacjach płacowych, a ze strony pracowników przedkładania bezpieczeństwa zatrudnienia nad podwyżki. Spowoduje to spadek dynamiki płac w drugiej połowie 2022 r.

Pozostałe zmiany społeczno-gospodarcze, również mają wpływ na kształtowanie się rynku pracy w najbliższe przyszłości. Pandemia zwiększyła zapotrzebowanie na specjalistów ds. cyberbezpieczeństwa, ds. e-commerce, czy administratorów IT. Postępująca transformacja energetyczna będzie miała wpływ na większe zapotrzebowanie na takie zawody, jak pracownik zajmujący się wymianą infrastruktury energetycznej, projektant farm wiatrowych, doradca oraz monter fotowoltaiki, budowa i serwisacja samochodów elektrycznych, czy hodowca roślin, ekologicznej żywności i doradca żywieniowy. Z kolei, zmniejszy się

---

<sup>63</sup> Makrokompas, Departament Analiz Makroekonomicznych, Bank Pekao, Nr 5/2022, s. 1, online: <https://www.pekao.com.pl/analizy-makroekonomiczne/komentarze-i-analizy.html> (data dostępu: 10.05.2022).

znacznie zapotrzebowanie na hodowców bydła i pasz, pracowników zajmujących się wydobywaniem węgla i serwisowaniem maszyn górniczych, czy pracowników obsługujących instalacje energetyczne proste, oparte na surowcach kopalnianych<sup>64</sup>. Na rynku pracy pojawiają się zawody nowe takie, jak broker informacji, trener biznesu, *social media ninja*, czy *groomer*. Wśród kompetencji przyszłości można wymienić: negocjacje, umiejętność współpracy, umiejętności z obszaru nauk ścisłych STEM, umiejętność dzielenia się wiedzą, *design thinking*, krytyczne myślenie, umiejętności cyfrowe, nastawienie na rozwiązywanie problemów, zdolność aktywnego uczenia się, kreatywność<sup>65</sup>.

Opracowanie Infuture Hatalaska Foresight Institute<sup>66</sup> opisuje kilka scenariuszy zawodów przyszłości. Są to np. zawody dla robotów, takie jak consulting życiowy, ale także samowystarczalne i energooszczędne maszyny rolnicze i domowe. W kolejnym scenariuszu wskazuje rosnącą popularność *freelance*, jako formy zatrudnienia, w której pracownik jest mobilny i pracuje w międzynarodowych zespołach. Kolejne scenariusze zawodu przyszłości dotyczą zrównoważonego rozwoju i wpływu człowieka na procesy produkcyjne (m.in. recykling), ciągłego kształcenia się oraz form kontroli i zwiększania efektywności pracownika przez pracodawcę.

Kolejny trend występujący na rynku pracy dotyczy pracy zdalnej. W Polsce, w II kwartale 2021 r., 16,9% osób zatrudnionych pracowało zdalnie zwykle lub czasami<sup>67</sup>. Według badania „#Rynek Zmiany Pracy 2021”<sup>68</sup>, 61% badanych chciałoby pracować hybrydowo w przyszłości. Z kolei tylko 11% respondentów chce wrócić do pracy z biura w pełnym wymiarze. Bardzo prawdopodobne jest rozpowszechnienie się zdalnej lub hybrydowej formy pracy. W takiej sytuacji firmy będą musiały podjąć decyzje związane z zagospodarowaniem nieużywanej przestrzeni biurowej. Według badania Antal & Cushman<sup>69</sup> większość badanych pracodawców (56%) planuje utrzymać obecne wykorzystanie przestrzeni biurowej, a co czwarta firma planuje ją zredukować. Badania wskazują na powstanie modelu wykorzystania przestrzeni biurowej o nazwie *hub and spoke*. Model taki rozumiemy jako sytuację, w której

<sup>64</sup> Prognozowane zmiany na rynku pracy wywołane transformacją energetyczną, Konfederacja Lewiatan, Warszawa, Grudzień 2021, online: <https://lewiatan.org/raporty-i-manifesty/> (data dostępu: 1.05.2022).

<sup>65</sup> Pracownik przyszłości, Gdańsk, kwiecień 2019, Infuture Hatalaska Foresight Institute, s. 31, online: <https://infuture.institute/raporty/pracownik-przyszlosci/> (data dostępu: 01.05.2022).

<sup>66</sup> Tamże.

<sup>67</sup> Barometr zawodów..., s. 14.

<sup>68</sup> Raport #Rynek Zmiany Pracy 2021. Rynek pracy po roku pandemii – w poszukiwaniu równowagi, Devire, Warszawa 2021, s. 63, online: <https://multimedia.mail.devire.pl/devire-B/documents/57a3c360-e13d-4da8-917d-ce1fa5c26dc3.pdf> (data dostępu: 19.05.2022).

<sup>69</sup> Elastyczność specjalistów i menedżerów w dobie zmiany. Edycja 1. Lipiec 2020, Antal, Cushman & Wakefield, s. 5-6, online: <https://antal.pl/wiedza/raport/elastycznosc-specjalistow-i-menedzerow-na-ryнку-pracy> (data dostępu: 05.05.2022).

firma posiada swoją siedzibę główną, a jednocześnie równolegle prowadzi działalność w tym samym czasie z minimum dwóch biur zlokalizowanych poza główną siedzibą. 32% badanych organizacji już pracuje w takim modelu, a kolejne 12% planuje jego wdrożenie. Wśród pracowników 81% respondentów uważa, że biura powinny być bardziej elastyczne i zapewniać pracownikom możliwość zmiany miejsca pracy w zależności od wykonywanych zadań, a 61% – że biura powinny w głównej mierze spełniać funkcje społeczne.

Niski poziom bezrobocia oraz wysoki popyt na pracę wymagają od pracodawców indywidualnego podejścia do zatrudnionych, w większym stopniu niż wcześniej. Pracownicy dużo częściej sprawdzają kondycję firmy przed udziałem w procesie rekrutacji. Oprócz proponowanego wynagrodzenia, zwracają uwagę na pozapłacowe systemy motywacyjne, takie jak: pakiety medyczne, ubezpieczenia zdrowotne, czy elastyczny grafik pracy. Istotnym bonusem jest onboarding, występujący także w formie online, czyli socjalizacja organizacyjna pracowników.

Wśród trendów na rynku pracy najwyraźniej rysuje się automatyzacja. Firmy podkreślają jej wpływ na efektywność, poprawę jakości oraz bezpieczeństwa pracy, a także ograniczenie wykonywania skomplikowanych i monotonicznych zadań przez pracowników. Automatyzacja jest także istotnym sposobem poradzenia sobie z brakiem specjalistów w wielu dziedzinach. Z drugiej strony, może ona być powodem zanikania pewnych miejsc pracy. Według badań OECD 14% miejsc pracy jest zagrożonych automatyzacją, a 32% w związku z tym procesem zmieni swój charakter. Dodatkowo, 6 na 10 dorosłych na świecie nie ma podstawowych umiejętności informatycznych i doświadczenia w pracy z komputerami<sup>70</sup>. W perspektywie starszych pokoleń zapobieganie wykluczeniu cyfrowemu będzie wymagało większego dostosowania i może okazać się dużym wyzwaniem dla sektora publicznego i prywatnego. Z kolei pokolenia Y i Z określane jest często jako *digital natives*. W ich przypadku digitalizacja to proces naturalny i łatwiej akceptowalny<sup>71</sup>. Według autorów badania, pracodawcy nie doceniają możliwości inwestowania w rozwój kompetencji pracowników. Aspekt ten może stanowić znaczący element zachęt dla pracowników, zwłaszcza tych najmłodszych i najstarszych<sup>72</sup>.

---

<sup>70</sup> Barometr rynku pracy XV, IV kwartał 2020, Work Service 2021, s. 54, online: <https://www.workservice.com/pl/Centrum-prasowe/Raporty/Barometr-Rynku-Pracy/Barometr-Rynku-Pracy-Work-Service-XV-edycja#zgloszenie> (data dostępu: 18.05.2020).

<sup>71</sup> Tamże, s. 69.

<sup>72</sup> Tamże, s. 63.

Na rynku pracy w Polsce odczuwalne są także zmiany związane z migracjami z Ukrainy. Raport „Uchodźcy z Ukrainy w Polsce”<sup>73</sup> przedstawia profil uchodźcy w kontekście możliwości zatrudnienia w Polsce. Badania przeprowadzono na 400 osobach pochodzenia ukraińskiego, które migrowały do Polski z powodu wojny. Średnia wieku badanych wynosi 38 lat, a zdecydowana większość to kobiety (93%). 58% ankietowanych zamierza wrócić na Ukrainę, 30% – zostać w Polsce na dłużej, a 12% chce wyjechać do innego kraju niż Ukraina. 7% ankietowanych zamierza zostać w Polsce na stałe. 82% badanych wcześniej nie pracowało w Polsce, a 63% planuje podjąć pracę na mocy specjalnej ustawy. Wysoko wykwalifikowani specjaliści stanowią 17% ogółu badanych. Druga co do wielkości grupa badanych wykonywała w Ukrainie zawód nauczyciela i pracownika sektora edukacji (15%). 14% to osoby pracujące w sektorze usług, a 13% – w sprzedaży i handlu. 7% ankietowanych to pracownicy biurowi oraz fizyczni i technicy. Wśród języków, którymi respondenci posługują się na poziomie komunikatywnym są: rosyjski (90%), angielski (55%), polski (26%), niemiecki (6%).

53% respondentów ma wyższe wykształcenie, 8% – wykształcenie wyższe niepełne. posiadanie średniego i zawodowego wykształcenia zadeklarowało odpowiednio 16% i 22% ankietowanych.

---

<sup>73</sup> Badanie Socjologiczne. Raport specjalny. Uchodźcy z Ukrainy w Polsce, Platforma Migracyjna EWL, Fundacja Na Rzecz Wspierania Migrantów Na Rynku Pracy „EWL”, Studium Europy Wschodniej Uniwersytetu Warszawskiego, online: [https://ewl.com.pl/wp-content/uploads/2022/04/EWL\\_RAPORT\\_UCHODZCY\\_2022\\_EWL.pdf](https://ewl.com.pl/wp-content/uploads/2022/04/EWL_RAPORT_UCHODZCY_2022_EWL.pdf) (data dostępu: 18.05.2022).



## 2. Czynniki prawne

### 2.1. Edukacja VET, wyższej i ustawicznej wg aktualnych norm prawnych (ustawiczna, kształcenia dualne / kształcenie wyższe formy, edukacji zawodowej)

Edukacja VET – zwana inaczej kształceniem i szkoleniem zawodowym, ma długą historię zarówno w przemyśle jak i rzemiośle. Obecnie bez wątpienia rosną potrzeby poszerzenia roli systemu VET, odpowiadającego m.in. na potrzeby sektora usług.

W Polsce kształcenie ustawiczne określa się jako kształcenie osób dorosłych, które zrealizowały już obowiązek szkolny. Nie polega ono jedynie na uzyskiwaniu wiedzy, lecz również na zdobywaniu dodatkowych kwalifikacji oraz umiejętności, w tym umiejętności zawodowych. Rozwojem polityki oraz kształcenia ustawicznego w Polsce zajmuje się Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego, Ministerstwo Edukacji Narodowej, a także Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Idea kształcenia zawodowego w szczególności w krajach zachodnich definiowana jest jako nieustanne zdobywanie wiedzy, uczenie się przez całe życie. Jednakże polski system prawny pokazuje je w nieco węższym zakresie, co pokazane zostanie poniżej.

Definicja kształcenia ustawicznego zawarta została w art. 4 pkt. 30 Ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, zgodnie z którym należy przez nie rozumieć „kształcenie w szkołach dla dorosłych, a także uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych przez osoby, które spełniły obowiązek szkolny”. Kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych realizowane jest przez publiczne i niepubliczne placówki kształcenia ustawicznego i centra kształcenia zawodowego oraz publiczne i niepubliczne szkoły prowadzące kształcenie zawodowe (art. 117 ust.1 pr. ośw.). Ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 roku, art 4, pkt 1.1b, przytacza definicję kształcenia ustawicznego rozumianego jako „kształcenie w szkołach dla dorosłych, a także uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy ogólnej, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w odniesieniu do bezrobotnych, poszukujących pracy pracowników i pracodawców”. Natomiast Konstytucja RP w art. 65 ust. 5 wskazuje, iż „Władze publiczne prowadzą politykę zmierzającą do pełnego, produktywnego zatrudnienia poprzez realizowanie programów zwalczania bezrobocia, w tym organizowanie i wspieranie poradnictwa i szkolenia zawodowego oraz robót publicznych i prac interwencyjnych”.

Kształcenie ustawiczne prowadzone jest w formach: kwalifikacyjnego kursu zawodowego, kursu umiejętności zawodowych, kursu kompetencji ogólnych, turnusu



dokształcania teoretycznego młodocianych pracowników oraz innych kursów umożliwiających uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych (art. 117 ust.1a pr. ośw.).

Kwalifikacyjny kurs zawodowy kończy się zaliczeniem w formie ustalonej przez podmiot prowadzący kurs a osoba, która uzyskała zaliczenie otrzymuje zaświadczenie o ukończeniu kwalifikacyjnego kursu zawodowego według wzoru stanowiącego załącznik nr 1 do Rozporządzenia.

Zgodnie z § 22 Rozporządzenia kursy, które umożliwiają uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych zawierają program nauczania uwzględniający treści ustalone przez placówkę kształcenia ustawicznego. Ilość zajęć w czasie kursu oraz formę jego zaliczenia określa we własnym zakresie placówka, która przeprowadza kurs. W sytuacji, gdy kursant uzyska wynik pozytywny – otrzymuje zaświadczenie o ukończeniu

kursu, zawierające jego dane (imię, nazwisko, datę i miejsce urodzenia, PESEL), nazwę kursu, wymiar godzin kształcenia na kursie, nazwę i adres placówki prowadzącej kurs, datę i nr wydania zaświadczenia zgodny z numerem w ewidencji zaświadczeń prowadzonej przez określoną placówkę.

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 marca 2019 roku w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (Dz. U. poz. 652) pokazuje szczegółowy zakres organizacji i trybu prowadzenia kształcenia ustawicznego w poszczególnych formach pozaszkolnych. § 23 rozporządzenia zawiera zobowiązania podmiotu prowadzącego kształcenie ustawiczne, tj.:

- zapewnienie kadry dydaktycznej posiadającej kwalifikacje określone w przepisach ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela,
- zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i nauki dla wszystkich uczniów niepełnosprawnych,
- zapewnienie nadzoru służącego podnoszeniu jakości kształcenia
- zapewnienie odpowiednich pomieszczeń wyposażonych w sprzęt i pomoce dydaktyczne umożliwiające odpowiednią realizację kształcenia.

Obie formy kształcenia ustawicznego mogą być prowadzone zarówno w formie stacjonarnej jak i zaocznej, także przy wykorzystaniu technik kształcenia na odległość przy zapewnieniu określonych w § 23 ust. 3-5 Rozporządzenia warunków szkolenia. Jednostki prowadzące kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych są zobowiązane do należytego

dokumentowania prowadzonej przez siebie formy kształcenia zgodnie z § 24 Rozporządzenia.

Dokumentacja obejmuje:

- program nauczania,
- dziennik zajęć,
- ewidencję wydanych zaświadczeń i protokołów z przeprowadzonego zaliczenia.

System dualny jest jednym z modeli kształcenia zawodowego w Polsce. Polega na nauce zawodu organizowanej przez pracodawcę (w naturalnym środowisku pracy) oraz równoległym kształceniu teoretycznym i ogólnym, w systemie szkolnym lub formach pozaszkolnych. Uczeń podczas kształcenia dualnego, równocześnie zdobywa wiedzę i doświadczenie na stanowisku pracy. Z punktu widzenia pracodawcy system ten daje wiele korzyści, w tym przede wszystkim pozwala wykształcić dokładnie takich pracowników, jakich potrzebuje dana firma („pracownik szyty na miarę”), posiadających konkretne umiejętności, niezbędne na stanowiskach pracy w tej firmie. Zgodnie z art. 8 ust. 1 projektu Ustawy z dnia 16 września 2021 r. o rzemiośle i kształceniu dualnym zawodowym w rzemiośle „Kształcenie dualne zawodowe w rzemiośle polega na przygotowaniu zawodowym w formie nauki zawodu oraz przyuczenia do wykonywania określonej pracy młodocianych pracowników zorganizowanym u pracodawców wykonujących rzemiosło, zwanych dalej „pracodawcami”. Kształcenie dualne można prowadzić w następujących typach szkół:

- szkoły branżowe I i II stopnia;
- technika;
- szkoły wyższe.

Ust. 4 art. 8 projektu Ustawy z dnia 16 września 2021 r. o rzemiośle i kształceniu dualnym zawodowym w rzemiośle wskazuje, iż „Kształcenie dualne zawodowe w rzemiośle kończy się egzaminem czeladniczym, egzaminem na pomocnika czeladnika, złożonym przed komisją egzaminacyjną izby rzemieślniczej, zwanej dalej „komisją egzaminacyjną”, w której jest zrzeszony rzemieślnik będący pracodawcą zatrudniającym młodocianego pracownika w celu przygotowania zawodowego”. Ustawa ta daje również możliwość prowadzenia przez izby rzemieślnicze szkół branżowych rzemieślniczych.

Ustawa z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle (tj. Dz. U. z 2020 r. poz.2159) oraz Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 stycznia 2017 r. w sprawie egzaminu czeladniczego, egzaminu mistrzowskiego oraz egzaminu sprawdzającego, przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych (Dz.U. z 2017r., poz. 89) ukazuje istotną

kompetencję samorządu gospodarczego rzemiosła jaką jest prawo do przeprowadzania egzaminów czeladniczych oraz mistrzowskich. Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 24 sierpnia 2017 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. z dnia 31 sierpnia 2017 r.) w § 4 pokazuje, iż praktyczna nauka zawodu jest organizowana w formie zajęć praktycznych, a w technikum i szkole policealnej - także w formie praktyk zawodowych. Zajęcia praktyczne mogą odbywać się u pracodawców, na zasadach dualnego systemu kształcenia, na podstawie:

- umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego, zawartej między młodocianym a pracodawcą;
- umowy o praktyczną naukę zawodu, zawartej między dyrektorem szkoły a pracodawcą przyjmującym uczniów na praktyczną naukę zawodu.

Zgodnie z ust. 3 zajęcia praktyczne organizowane są dla uczniów i młodocianych w celu opanowania przez nich umiejętności zawodowych niezbędnych do podjęcia pracy w danym zawodzie, a w przypadku zajęć praktycznych odbywanych u pracodawców na zasadach dualnego systemu kształcenia - również w celu zastosowania i pogłębienia zdobytej wiedzy

i umiejętności zawodowych w rzeczywistych warunkach pracy. Praktyki zawodowe organizuje się dla uczniów w celu zastosowania i pogłębienia zdobytej wiedzy i umiejętności zawodowych w rzeczywistych warunkach pracy.

Jednostka kierująca uczniów na praktyczną naukę zawodu:

- nadzoruje realizację programu praktycznej nauki zawodu;
- współpracuje z podmiotem przyjmującym uczniów na praktyczną naukę zawodu;
- zapewnia ubezpieczenie uczniów od następstw nieszczęśliwych wypadków;
- akceptuje wyznaczonych instruktorów praktycznej nauki zawodu i opiekunów praktyk zawodowych, o których mowa w ust. 2 pkt 2, lub wyznacza do prowadzenia praktycznej nauki zawodu nauczycieli praktycznej nauki zawodu;
- zwraca uczniom odbywającym praktyczną naukę zawodu w miejscowościach poza ich miejscem zamieszkania i poza siedzibą szkoły, mającym możliwość codziennego powrotu do miejsca zamieszkania lub siedziby szkoły, równowartość kosztów przejazdów środkami komunikacji publicznej, z uwzględnieniem ulg przysługujących uczniom;
- zapewnia uczniom odbywającym praktyczną naukę zawodu w miejscowościach poza siedzibą szkoły, do których codzienny dojazd nie jest możliwy, nieodpłatne

zakwaterowanie i opiekę oraz ryczałt na wyżywienie w wysokości nie niższej niż 40% diety przysługującej pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju;

- przygotowuje kalkulację ponoszonych przez szkołę kosztów realizacji praktycznej nauki zawodu, w ramach przyznanych przez organ prowadzący środków finansowych.

Oczekiwania przedsiębiorców w sferze kształcenia zawodowego w formach szkolnych skupiają się głównie na: jakości, aktualności oraz praktyczności kształcenia. Pracodawcy zwracają uwagę przede wszystkim na: konieczność nawiązania stałej współpracy z przedsiębiorcami, nacisk na praktyczną naukę zawodu, dostosowanie kierunków kształcenia do zmiennego rynku pracy, możliwość stworzenia kierunków „zamawianych” – szczególnie w przypadku szkół branżowych, zwiększenie współpracy na linii pracodawca – nauczyciel, a także konieczność podnoszenia kompetencji i kwalifikacji kadry nauczającej.

Edukacja zawodowa w krajach europejskich staje się bez wątpienia coraz bardziej zróżnicowana przede wszystkim ze względu na konieczność zaspokajania potrzeb stale rozwijającego się sektora usług. Coraz większe znaczenie odgrywa często powtarzane hasło „uczenia się przez całe życie” oraz stale zmieniający się rynek pracy. Widzimy, iż coraz powszechniejsze stają się programy hybrydowe bądź dualne, które łączą przedmioty ogólne i specjalizacje zawodowe.

## **2.2. Rola interesariuszy procesu edukacyjnego w tworzeniu norm prawnych**

Interesariuszami procesu edukacyjnego w tworzeniu norm prawnych w polskim systemie prawnym są: pracodawcy i przedsiębiorcy, szkoły oraz izby rzemieślnicze. Są to podmioty rzeczywiście zainteresowane formami procesu edukacyjnego oraz efektami nauki w szkołach.

Pierwszym aktem prawnym wskazującym rolę izb rzemieślniczych było Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. o izbach rzemieślniczych i ich związku. Wskazywał on, iż do zakresu działań izb rzemieślniczych należy (art. 3):

- współdziałanie z władzami państwowymi w sprawach dotyczących interesów rzemiosła przez udzielanie informacji i wydawanie opinii;
- przedstawianie władzom państwowym i samorządowym życzeń i wniosków, dotyczących interesów rzemiosła;

- popieranie instytutów badawczych, muzeów, wystaw, pokazów, jarmarków rzemieślniczych, biur informacyjnych;
- popieranie szkół rzemieślniczych oraz przyczynianie się w inny sposób do podniesienia sprawności zawodowej rzemieślników mistrzów – majstrów, czeladników i terminatorów;
- wyznaczanie osób, powołanych do wydawania opinii, wymagających wiarygodności i znajomości w zakresie przedmiotów, mających znaczenie dla rzemiosła;
- przedstawianie kandydatów w przypadkach, w których udział reprezentantów rzemiosła przewidują obowiązujące przepisy na stanowiska sędziów handlowych, członków rad państwowych, komisji szacunkowych;
- wydawanie opinii oraz zaświadczeń o istniejących zwyczajach w rzemiośle;
- tworzenie sądów polubownych do rozstrzygania sporów, wynikłych ze stosunków zawodowych między rzemieślnikami, którzy nie należą do zrzeszeń rzemieślniczych, lub należą do zrzeszeń, których statuty nie przewidują sądów polubownych;
- zbieranie danych statystycznych, dotyczących rzemiosła;
- wydawanie przepisów i zarządzeń regulujących sprawy terminatorskie w myśl postanowień prawa przemysłowego i czuwanie nad ich wykonaniem;
- tworzenie komisji egzaminacyjnych czeladniczych i mistrzowskich w myśl postanowień prawa przemysłowego;;
- współdziałanie ze związkami izb rzemieślniczych i z rzemieślniczymi związkami gospodarczymi w spełnianiu ich zadań.

Ustawa z dnia 22 marca 1989 r. (Dz. U. 1989 Nr 17, poz. 92) o rzemiośle wskazuje rolę izb rzemieślniczych w tworzeniu norm prawnych. Art. 7 Ustawy o rzemiośle wskazuje, iż „samorząd gospodarczy rzemiosła jest niezależny w wykonywaniu swych zadań i podlega tylko przepisom prawa”. Organizacje należące do samorządu gospodarczego to: cechy, izby rzemieślnicze oraz Związek Rzemiosła Polskiego (ZRP). Do jego zadań należy:

- promowanie działań społeczno-zawodowych i gospodarczych rzemiosła;
- nadzorowanie wszystkich aspektów związanych z procesem przygotowania zawodowego w rzemiośle;
- pomaganie rzemieślnikom i pozostałym przedsiębiorcom, którzy są członkami organizacji samorządu gospodarczego rzemiosła;

- reprezentowanie interesów wszystkich rzemieślników przed organami administracji publicznej;
- branie udziału w realizacji zadań związanych z oświatą i wychowaniem, aby zapewnić wykwalifikowane kadry dla gospodarki.

Zgodnie z art. 11 ust. 1 Ustawy o rzemiośle z dnia 22 marca 1989 (Dz. U. 1989 Nr 17, poz. 92). Izby rzemieślnicze są organizacjami samorządu gospodarczego rzemiosła, które zrzeszają cechy, spółdzielnie rzemieślnicze, rzemieślników należących do cechów, a także inne jednostki organizacyjne, celem których jest wspieranie rozwoju gospodarczego rzemiosła.

Art. 11 i nast. wskazuje, iż głównymi zadaniami izb jest pomaganie w reprezentowaniu zrzeszonych organizacji i rzemieślników przed organami administracji publicznej oraz innych instytucji i organizacji, udzielanie pomocy doradczej i instruktażowej członkom izby, organizowanie egzaminów kwalifikacyjnych oraz potwierdzanie ich dyplomami mistrzowskimi i świadectwami czeladniczymi.

Przez dekady szkoły zawodowe prosperowały bardzo dobrze, jednakże od kilku lat zauważono duży spadek zainteresowania uczniów takimi szkołami (przy czym nastąpiła ich niemalże całkowita likwidacja). Większość młodych ludzi wybierała licea ogólnokształcące, nastawiając się na pracę umysłową i dalszy rozwój kształcenia w czasie studiów. Ogólniaki pękały w szwach, co stanowiło swojego rodzaju trend społeczny, natomiast szkoły zawodowe kojarzone były jedynie z osobami, które nie dostały się do liceum. Ranga szkół zawodowych diametralnie spadła, czego skutkiem są obecne problemy kadrowe oraz zupełny brak wykwalifikowanych pracowników. Przedsiębiorcy zaczęli głośno mówić

o kłopotach ze znalezieniem odpowiednich ludzi do pracy, co musiało wiązać się ze zmianą przepisów prawa.

**Od dnia 1 września 2019 wprowadzono nowe przepisy w prawie - Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 lutego 2019 r.** w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego. Dały one pracodawcom możliwość wpływania w większym stopniu na istniejący program nauczania. Wprowadzono szkoły dwustopniowe, zakończone egzaminem zawodowym, przy czym jednocześnie dopuszczające do matury oraz możliwości podjęcia studiów zawodowych.

§1 Ustawy określa ogólne cele i zadania kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikację zawodów szkolnictwa branżowego. Akt prawny pokazuje, iż „Celem



kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego jest przygotowanie uczących się do wykonywania pracy zawodowej i aktywnego funkcjonowania na zmieniającym się rynku pracy. Absolwent szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe powinien legitymować się pełnymi kwalifikacjami zawodowymi, a także być przygotowany do uzyskania niezbędnych uprawnień zawodowych”. Nowoczesne kształcenie, o którym w Rozporządzeniu wielokrotnie się wspomina powinno opierać się przede wszystkim na bliskiej współpracy pracodawców ze szkołami. Natomiast praktyczna nauka zawodu musi odbywać się w jak największym wymiarze w rzeczywistych warunkach pracy u pracodawców. *Szkoły w pewien sposób zostały zmuszone do podjęcia współpracy z biznesem, wprowadzono finansowanie szkół przez prywatnych przedsiębiorców, co wiązało się z otrzymaniem przez nich odpowiednich ulg podatkowych. Ustawa wprowadziła również obowiązkową współpracę szkół z pracodawcami, odbywającą się na zasadzie umowy lub porozumienia, obejmującego co najmniej jeden cykl kształcenia. Nowością są również staże uczniowskie u pracodawców, odbywane na podstawie umowy. Te będą wliczane do okresu zatrudnienia, a pracodawca może wliczyć świadczenia wypłacane uczniowi w koszty uzyskania przychodu. Celem wprowadzenia ustawy było podniesienie prestiżu szkół zawodowych oraz pokierowanie ich w taki sposób, aby kształciły specjalistów jak najlepiej przygotowanych do potrzeb obecnego rynku pracy.*

Analiza przepisów prawa pokazuje, iż rola interesariuszy procesu edukacyjnego w tworzeniu norm prawnych jest niewielka. Mimo wprowadzenia reformy szkolnictwa zawodowego w roku 2019/2020 oraz wielości aktów prawnych wskazujących na współpracę szkół z sektorem przedsiębiorców, okazało się, iż istnieje wiele nieścisłości, przepisy są bardzo różnie interpretowane. Interesariusze, którymi są przedsiębiorcy poddają się, nie chcąc walczyć z wiatrakami i mnogością przepisów. Nie ma aktów prawnych stanowiących bezpośrednio

o udziale przedsiębiorców w tworzeniu prawa. Rzeczywistość pokazuje, że to właśnie interesariusze są osobami posiadającymi znajomość w zakresie przedmiotów, mających znaczenie dla rzemiosła. Widzimy ogromne braki na rynku, w postaci wykwalifikowanych pracowników, szczególnie w sektorach technicznych. Polski system edukacyjny nie nadąża za tak szybko rosnącym zapotrzebowaniem. Bez wątplenia dużym problemem jest również demografia. Potrzeba wielu lat, aby nadrobić to co straciliśmy przez niemal dwie dekady. Osoby, które szkoli się obecnie, będą mogły zacząć pracę zawodową dopiero za kilka lat, a przepaść którą musimy odbudować jest ogromna. Sytuację mogłoby zmienić zacieśnienie współpracy pomiędzy uczelniami, samorządami oraz pracodawcami. Uczelnie



coraz częściej współpracują z firmami, aby móc tworzyć kierunki po których absolwenci znajdą szybko i dobrze płatną pracę. Jednakże w Polsce nadal rzadkością jest wprowadzanie dualnego systemu nauczania, tak jak jest to w krajach Europy Zachodniej, gdzie praktyki w firmach trwają tyle, ile zajęcia teoretyczne. Dane statystyczne pokazują, iż około 90% pracodawców ma ogromny problem ze znalezieniem odpowiednio wykwalifikowanych pracowników<sup>74</sup>, przy czym jednocześnie wielu młodych ludzi nie może znaleźć pracy odpowiadającej wykształceniu które zdobyli przez lata. Raport pokazuje, iż niemal 9 na 10 firm w Polsce ma problem z pozyskaniem pracowników o odpowiednich kompetencjach. Brakuje wielu fachowców, m.in. w branży technicznej, czego powodem jest m.in. zlikwidowanie wielu szkół zawodowych. Widoczny jest duży problem systemowy, który może zostać rozwiązany jedynie poprzez wprowadzenie współpracy biznesu i edukacji. Ułomność polskiego systemu oświaty skutkuje tym, iż firmy muszą wydawać krocie na szkolenia i kursy przygotowawcze dla pracowników. Pracodawcy mają duży interes w angażowaniu się w edukację swoich przyszłych pracowników, gdyż dzięki temu mają wpływ na to jak w przyszłości będzie wyglądała kadra, z którą będą współpracować.

### **2.3. Związki pracodawców a ich rola w procesie kształcenia**

Współpraca szkół z pracodawcami i rzemieślnikami przynosi wiele korzyści zarówno placówkom oświatowym, jak również pracodawcom. Jednak największą korzyścią powinien odnieść sam uczeń, który nabywa umiejętności praktyczne w rzeczywistym środowisku pracy, a także ma możliwość na bieżąco poznawania i obserwacji nowych rozwiązań i technologii stosowanych w danej branży.

Nawiązanie efektywnej współpracy wymaga wypracowania indywidualnych zasad między partnerami. Wiąże się to ze strony placówek oświatowych podjęciem inicjatywy w pozyskiwaniu chętnych do współpracy pracodawców, a także ich zaangażowanie w zakresie udziału w procesie kształcenia.

W związku z ciągłymi zmianami w procesach przemysłowych, rozwojem technologii oraz silną presją konkurencji, przedsiębiorcy stale potrzebują wykształconych i kompetentnych kadr. Biorąc pod uwagę wyniki analiz najbardziej atrakcyjnych zawodów w przyszłości, na pierwszy plan wysuwają się: zawody branży IT, biotechnologów, logistycy,

---

<sup>74</sup> „Kompetencje pracowników dziś i jutro”, Raport Polskiego Instytutu Ekonomicznego, s.1, 2022 r.

elektrotechnolodzy, zawody związane z medycyną, trenerzy personalni, dietetycy, zawody związane z finansami, analitycy danych, graficy komputerowi<sup>75</sup>.

Korzystne działania w zakresie zmian w przepisach dotyczących szkół i centrów kształcenia zawodowego wprowadziły od 1 września 2019 r. obowiązkową współpracę szkoły z pracodawcą m.in. w zakresie uruchamiania nowych kierunków kształcenia, a dla centrów kształcenia zawodowego i ustawiczny obowiązek współpracy z pracodawcami. Do najważniejszych form współpracy szkół z pracodawcami można zaliczyć:

- **Klastry branżowe** – **celem** jest łączenie potencjału gospodarczego, edukacyjnego i naukowego na rzecz kształcenia zawodowego na potrzeby gospodarki i lokalnych rynków pracy. Ponadto uczestniczą w procesie kształtowania świadomości i wykreowanie szkolnictwa zawodowego na szkolnictwo pozytywnego wyboru i przede wszystkim dają możliwość realizowania ścieżki kariery zawodowej w oparciu o rozwój kluczowych kompetencji oczekiwanych przez pracodawców.

Do najważniejszych korzyści szkół należących do klastra można zaliczyć:

- ✓ podnoszenie poziomu praktycznej nauki zawodu, w tym praktyk zawodowych,
- ✓ wymianę uwag i wniosków wynikających z realizacji zadań dotyczących kształcenia zawodowego teoretycznego i praktycznego,
- ✓ popularyzowanie zawodów niezbędnych dla lokalnego rynku pracy (np. w ramach dni otwartych przedsiębiorstw, organizowanie wycieczek zawodowych, praktyk, staży dla uczniów i nauczycieli),
- ✓ pomoc w doskonaleniu nauczycieli przedmiotów zawodowych,
- ✓ współorganizowanie konferencji poświęconych kształceniu zawodowemu,
- ✓ umożliwianie odbywania stażów absolwenckich,
- ✓ informowanie o trendach społecznych, gospodarczych i technologicznych oraz dostosowywanie oferty kształcenia zawodowego do potrzeb stale zmieniającego się rynku pracy,
- ✓ inicjowanie, kreowanie i wdrażanie Zawodowych Projektów Edukacyjnych,
- ✓ wspieranie transferu wiedzy i doświadczenia pomiędzy Partnerami,
- ✓ podejmowanie działań zmierzających do tworzenia i właściwego wyposażenia ośrodków egzaminacyjnych,

---

<sup>75</sup> <https://poradnikpracownika.pl/-zawody-przyszlosci-kogo-bedzie-potrzebowal-rynek-pracy-za-kilka-lat> [data wejścia 14.05.2022]

- ✓ udział w organizowaniu dodatkowych zajęć w formach pozaszkolnych dla uczniów ostatnich klas szkół zawodowych w celu zwiększenia szansy ich zatrudnienia po ukończeniu szkoły,
- ✓ podejmowanie inicjatyw służących podnoszeniu umiejętności posługiwania się językami obcymi przez uczniów i nauczycieli,
- ✓ współorganizowanie przedsięwzięć motywujących uczniów do rozwijania kompetencji zawodowych m. in. konkursów, quizów.
- **Partnerstwo szkoła-pracodawca-samorząd** – partnerami kształcenia zawodowego najczęściej są szkoły zawodowe, pracodawcy i jednostki samorządu terytorialnego jako organy prowadzące. Model edukacji zawodowej to wzajemna zależność między nimi, która musi być zdefiniowana zgodnie z formułą odpowiedzialności za proces i realizację zadań edukacyjnych na zmieniającym się rynku pracy.

Dyrektorzy szkół wraz ze starostami regularnie stają przed dylematem dotyczącym tego, jakie kierunki kształcenia otworzyć i prowadzić, dlatego też dyrektor szkoły zawodowej, przygotowując ofertę edukacyjną, powinien wziąć pod uwagę m.in. następujące czynniki:

- ✓ stan zawodów nadwyżkowych i deficytowych,
- ✓ potrzeby kadrowe lokalnych i regionalnych pracodawców,
- ✓ opinię powiatowej i wojewódzkiej rady zatrudnienia,
- ✓ pozytywną opinię organu prowadzącego szkołę,
- ✓ warunki realizacji kształcenia w zawodzie wskazane w podstawie programowej kształcenia w zawodach,
- ✓ inne czynniki wpływające na wybór oferty edukacyjnej.

Zadania pracodawcy (lub organizacji pracodawców):

- ✓ podejmowanie ze szkołą i organem prowadzącym wspólnych działań w celu podniesienia jakości kształcenia zawodowego,
- ✓ udział w pracach nad programem nauczania dla zawodu realizowanym w danej szkole/placówce,
- ✓ pomoc w wyposażeniu pracowni i warsztatów szkolnych,
- ✓ umożliwienie nauczycielom odbycia stażu lub praktyki w przedsiębiorstwie, a pracownikom-specjalistom umożliwienie dodatkowego zatrudnienia w szkole,
- ✓ organizowanie w przedsiębiorstwach ośrodków egzaminacyjnych upoważnionych przez właściwą okręgową komisję egzaminacyjną do przeprowadzania egzaminów potwierdzających kwalifikacje w zawodzie.

Zadania starostwa jako JST prowadzącej szkoły ponadpodstawowe wynikają z przepisów prawa i obejmują m.in.:

- ✓ dbałość o warunki realizacji zadań związanych z kształceniem zawodowym poprzez modernizację bazy techno-dydaktycznej szkół/placówek, zapewnienie nowoczesnych pomocy dydaktycznych, wspieranie innowacyjnych metod nauczania,
- ✓ finansowanie kształcenia praktycznego, wspieranie doskonalenia zawodowego nauczycieli kształcenia zawodowego.

Niewątpliwie dla każdego z partnerów na każdym etapie współpracy pojawiają się wątpliwości, nie mniej jednak można uzyskać wiele korzystnych efektów dla uczniów z zakresu szeroko pojętej edukacji zawodowej.

- **Klasy patronackie** – należy rozumieć jako klasę objętą patronatem konkretnej firmy. Patron w porozumieniu lub na podstawie zawartej ze szkołą umowy lub porozumienia deklaruje wsparcie procesu kształcenia, które może przybierać różną formę, np. przyjęcia uczniów na praktyki zawodowe, wyposażenie pracowni szkolnych w sprzęt i materiały dydaktyczne, dodatkowe szkolenia, ufundowanie stypendiów dla najzdolniejszych, itp. Ponadto, patron może uczestniczyć w opracowaniu programu nauczania dopasowanego do profilu zapotrzebowania jego firmy. Pracodawca, jako współpracujący ze szkołą lub realizujący wspólnie program nauczania zawodu, może również brać udział w zebraniach rady pedagogicznej. W posiedzeniach rady mogą także uczestniczyć z głosem doradczym przedstawiciele organizacji pracodawców, stowarzyszeń lub samorządów zawodowych oraz sektorowych rad do spraw kompetencji<sup>76</sup>.

Tworzenie klas patronackich wymaga:

- ✓ inicjatywy ze strony pracodawców i szkoły,
- ✓ podpisania umów patronackich: pracodawca – szkoła lub pracodawca – organ prowadzący szkołę,
- ✓ uwzględnienia oczekiwań pracodawców w konstruowaniu oferty edukacyjnej dla uczniów klas patronackich,
- ✓ uczestnictwa pracodawców w życiu szkoły,
- ✓ organizacji kształcenia praktycznego na bazie firmy patronackiej,

---

<sup>76</sup> art. 69 ustawy – Prawo oświatowe, Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. (Dz. U. z 2021 r. poz. 1082 oraz z 2022 r. poz. 655) [data wejścia 15.05.2022]

- ✓ dotowania i doposażenia klas patronackich przez firmy, np. w formie stypendiów bądź kursów specjalistycznych,
- ✓ zagwarantowania pracy najzdolniejszym absolwentom,
- ✓ organizacji wykładów, seminariów, ćwiczeń i warsztatów dla uczniów i nauczycieli z wykorzystaniem sprzętu firmowego,
- ✓ partycypowania pracodawców w unowocześnianiu bazy szkoły.
- **Praktyczna nauka zawodu u pracodawcy** – polega na realizacji zajęć praktycznych i praktyk zawodowych. Celem zajęć realizowanych u pracodawców jest odpowiednio opanowanie przez uczniów umiejętności zawodowych niezbędnych do podjęcia pracy w danym zawodzie oraz zastosowanie i pogłębienie zdobytej wiedzy i umiejętności zawodowych w rzeczywistych warunkach pracy<sup>77</sup>. Działaniu temu nadano szczególne znaczenie we wdrażanej obecnie modernizacji systemu kształcenia zawodowego. Zakres współpracy z pracodawcami obejmuje tworzenie sieci zakładów pracy, w których uczniowie i słuchacze ponadpodstawowych szkół prowadzących kształcenie zawodowe będą odbywać kształcenie praktyczne.

Warunkiem dobrej jakościowo i skutecznej praktycznej nauki zawodu u pracodawców jest:

- ✓ organizacja zajęć w rzeczywistych warunkach pracy, z uwzględnieniem wymagań określonych w rozporządzeniu w sprawie praktycznej nauki zawodu<sup>78</sup>,
- ✓ wypracowanie przez szkoły we współpracy z pracodawcami i wdrożenie w poszczególnych zawodach standardów praktyk zawodowych,
- ✓ przygotowanie programów kształcenia praktycznego we współpracy z pracodawcami,
- ✓ opracowanie i wdrożenie procedury organizacji praktyk zawodowych,
- ✓ opracowanie wzorów wymaganej dokumentacji, np.: umowy o praktyczną naukę zawodu z pracodawcą, regulaminu praktyk zawodowych, dzienniczka praktyki zawodowej, kryteriów i kart oceny praktykantów,
- ✓ monitorowanie przebiegu praktycznej nauki zawodu we współpracy z pracodawcami,
- ✓ diagnozowanie wiedzy i umiejętności nabytych przez uczniów i praktykantów.

Do najważniejszych form współpracy szkół z pracodawcami w procesie dydaktycznym godne omówienia są również **wycieczki zawodowe** i **wizyty studyjne**. Ponadto należy również pamiętać o innych przedsięwzięciach np. olimpiady i konkursy zawodowe czy też targi edukacyjne, festiwale zawodów oraz festiwale nauki, podczas których uczniowie

---

<sup>77</sup> Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 grudnia 2010 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz. U. z 2010 nr 244, poz. 1626)

<sup>78</sup> Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu, (Dz.U. poz. 391)

mają możliwość zetknięcia się z konkretną profesją. Warte podkreślenia są również formy aktywizacji zawodowej środowiska szkolnego z pracodawcami, z których można wymienić: seminaria branżowe, specjalistyczne kursy i szkolenia dla uczniów, czy też szkolenia i kursy dla nauczycieli przedmiotów zawodowych.

- **Wycieczki zawodowe** – to efektywna forma współpracy szkoły z pracodawcami i atrakcyjna metoda pracy dla uczniów, która zapewnia kontakt uczniów z rzeczywistym miejscem pracy. Musi być ona odpowiednio przygotowana i zaplanowana. Zrozumienie celów i zadań wycieczki oraz istoty charakteru zwiedzanych obiektów jak również przypomnienie materiału nauczania niezbędnego do prowadzenia świadomej i ukierunkowanej obserwacji to warunki niezbędne efektywnej wycieczki zawodowej. Po powrocie z wycieczki należy omówić, systematyzując i uogólniając zdobyte wiadomości oraz umiejętności, a także sprawdzić i ocenić przygotowane przez uczniów sprawozdania i materiały. Organizowane wycieczki zawodowe pełnią istotne funkcje poznawcze, kształcące i wychowawcze. Są atrakcyjną formą zdobywania nowych doświadczeń.

Organizacja wycieczek zawodowych wymaga:

- ✓ stosowania przepisów dotyczących organizowania wycieczek szkolnych, określonych w Rozporządzeniu MEN<sup>79</sup>,
- ✓ przygotowania i zaplanowania wycieczki, z uwzględnieniem jej celów oraz programu gwarantującego ich realizację,
- ✓ zrozumienia przez uczestników celów i zadań wycieczki,
- ✓ znajomości przez uczestników materiału nauczania gwarantującego świadomą i ukierunkowaną obserwację,
- ✓ bezwzględnego stosowania zasad BHP,
- ✓ podsumowania i omówienia zwiedzania.
- **Wizyty studyjne** – odbywają się w przedsiębiorstwach, w których realizowane są działania spójne z profilem szkoły przygotowującej do pracy w określonym zawodzie. Wizyty studyjne mogą być realizowane w ramach współpracy z przedsiębiorstwami krajowymi, jak również zagranicznymi. Korzyści uczestnictwa w wizytach studyjnych są cenne dla uczniów. Poznają oni nowoczesne rozwiązania technologiczne i organizacyjne właściwe dla danej branży zawodowej. Ponadto

---

<sup>79</sup> Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 25 maja 2018 r. w sprawie warunków i sposobu organizowania przez publiczne przedszkola, szkoły i placówki krajoznawstwa i turystyki (Dz.U. poz. 1055)



zdobywają dodatkową wiedzę przydatną w kształceniu zawodowym, a tym samym wzbogacają słownictwo branżowe. Kolejne korzyści to pogłębienie zdobytej wiedzy i umiejętności zawodowych w rzeczywistych warunkach pracy, rozpoznanie i porównanie warunków i czynników zaangażowania pracodawców w kształcenie zawodowe, identyfikacja dobrych praktyk stosowanych w zakresie organizacji kształcenia zawodowego oraz gromadzenie i wymiana doświadczeń.

Do zadań organizatorów należy<sup>80</sup>:

- ✓ opracowanie i realizacja programu wizyty gwarantującego osiągnięcie założonych celów. Program powinien obejmować spotkania edukacyjno-szkoleniowe na terenie nowoczesnych firm odpowiednich dla każdej branży, których celem jest zapoznanie uczestników z nowoczesnymi rozwiązaniami technologicznymi i organizacyjnymi,
- ✓ zapewnienie noclegów,
- ✓ zapewnienie pełnego wyżywienia i opieki nad młodzieżą,
- ✓ zapewnienie młodzieży dobrych warunków pobytowo-socjalnych, w tym: opłat, biletów wstępu, przejazdów, materiałów dydaktycznych, instrukcji i odzieży roboczej,
- ✓ ubezpieczenie młodzieży.

Oprócz w/w tradycyjnych form współpracy promowany jest system kształcenia dualnego. Istotą kształcenia lub studiów dualnych jest połączenie kształcenia praktycznego w przedsiębiorstwie i uczenia się w szkole lub na uczelni z nastawieniem na kształcenie praktyczne znacznie przewyższającym kształcenie tradycyjne. Drugim istotnym aspektem jest to, że osoba ucząca się staje się w tym czasie pracownikiem przedsiębiorstwa. Współpraca może nieść ze sobą różne korzyści.

Po stronie pracodawcy są nimi przede wszystkim<sup>81</sup>:

- lepsze rozpoznanie zasad funkcjonowania szkół i jakości kształcenia na kierunkach istotnych dla przedsiębiorstwa oraz poznanie uczniów na wczesnym etapie,
- zwiększenie skuteczności rekrutacji i możliwość zatrudnienia wybranych uczniów/studentów,
- wykreowanie wizerunku pracodawcy na lokalnym rynku pracy.

Po stronie szkół:

- lepsze dopasowanie programów nauczania do potrzeb przedsiębiorstw,

---

<sup>80</sup> <https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka> [data wejścia 15.05.2022]

<sup>81</sup> Współpraca między pracodawcami i edukacją-wskazówki i rekomendacje. Rozwijanie współpracy z edukacją. Przewodnik dla pracodawców, PARP, Grupa PFR, Sektorowa Rada ds. Kompetencji Motoryzacja i Elektromobilność, 2020, s. 6



- dostęp do nowych maszyn i urządzeń, a także do wiedzy związanej z nowoczesnymi procesami wytwórczymi,
- wykreowanie wizerunku szkoły, która stwarza uczniom lub studentom możliwość uzyskania doświadczeń zawodowych u pracodawców.

Po stronie uczniów i studentów:

- rozwinięcie praktycznych umiejętności, w wyniku łączenia teorii z praktyką w miejscu pracy,
- poznanie najnowszych technologii nie zawsze dostępnych w szkole,
- zwiększenie szans na zatrudnienie i oczekiwanej pensji.

Model kształcenia w szkolnictwie branżowym opiera się o ścisłą współpracę przedsiębiorstw i szkół branżowych. Takie same zmiany mają miejsce na uczelniach, gdzie coraz częściej obowiązki realizacji nabywania przez studentów praktycznych umiejętności przejmowane są przez pracodawców. Na tym właśnie polega dualne kształcenie, w którym to szkoła/uczelnia przekazuje wiedzę teoretyczną, a przedsiębiorstwo przejmuje na siebie odpowiedzialność za kształtowanie u uczniów/studentów praktycznych umiejętności.

Organizacja kształcenia praktycznego w oparciu o współpracę pomiędzy szkołą/uczelnia a pracodawcą wymaga w pierwszej kolejności zawarcia odpowiedniej umowy partnerskiej.

Konieczne jest również ustalenie sposobu realizacji i nadzoru nad kształceniem uczniów czy studentów, jak i zapewnienie wykwalifikowanej kadry i właściwej infrastruktury techniczno-dydaktycznej, zarówno po stronie szkoły jak i po stronie przedsiębiorstw. Dzięki sprzyjającym zmianom związanym z koniecznością odbywania szkoleń nauczycieli w przedsiębiorstwach powstanie również szansa na przygotowanie pracowników przedsiębiorstw do ich roli w zakresie kształcenia praktycznego odbywającego się w realnych warunkach. Z kolei możliwość odpisania od dochodu darowizny na rzecz szkoły, ma na celu zwiększenie atrakcyjności i efektywności wykorzystania infrastruktury i wyposażenia szkół w maszyny i urządzenia obecnie wykorzystywane przez przemysł.

Szkoły mogą również realizować eksperyment pedagogiczny, który „(...) polega na modyfikacji istniejących lub wdrożeniu nowych działań w procesie kształcenia, przy zastosowaniu nowatorskich rozwiązań programowych, organizacyjnych, metodycznych lub wychowawczych, w ramach których są modyfikowane warunki, organizacja zajęć edukacyjnych lub zakres treści nauczania (...)”<sup>82</sup>.

---

<sup>82</sup> art. 45 ustawy – Prawo oświatowe, Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. (Dz. U. z 2021 r. poz. 1082 oraz z 2022 r. poz. 655) [data wejścia 17.05.2022]

Warto skorzystać z tej możliwości w przypadku, gdy kilka przedsiębiorstw ma podobne potrzeby związane z całkiem nowym zawodem, a szkoła może mieć pewność, że popyt na uczniów z nowego kierunku będzie wystarczający. Obecnie trwają prace nad większym zaangażowaniem pracodawców w kształcenie ustawiczne pracowników z wykorzystaniem instytucji oświatowych. Kwalifikacyjne Kursy Zawodowe realizowane w kształceniu ustawicznym osób dorosłych, mogą (choć nie muszą) być finansowane w ramach subwencji oświatowej.

Z kolei kursy umiejętności zawodowych mogą być realizowane dla osób dorosłych w ramach dodatkowego finansowania, np. bezpośrednio przez pracodawców lub ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Najistotniejszą formą zaangażowania pracodawców w kształcenie praktyczne pozostaje nadal wsparcie w obszarze praktycznej nauki zawodu – zarówno w realizacji kształcenia w szkołach branżowych I stopnia w ramach umów z młodocianymi pracownikami, jak i staży oraz praktyk dla uczniów technikum. Obszarem, który nadal nie budzi dużego zainteresowania wśród pracodawców, jest udział w egzaminowaniu uczniów. To zadanie realizowane we współpracy z pracodawcami mogłoby zdecydowanie wpłynąć na poprawę efektywności kształcenia zawodowego w polskich szkołach. Przedsiębiorstwa powinny weryfikować i aktualizować kwalifikacje, które mogą pełnić rolę standardów kompetencyjnych dla istniejących lub nowych zawodów. Warto cyklicznie zweryfikować jakie nowe zadania i role pojawiły się w firmie (lub mogą się pojawić w najbliższym czasie) oraz jaką wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne powinni posiadać pracownicy, aby firma mogła dalej funkcjonować sprawnie i się rozwijać. Mając wstępne rozeznanie w tej kwestii można wybrać jedną z kilku ścieżek dalszego działania:

- opracowanie we własnym zakresie wytycznych uwzględniających wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne niezbędne do uzyskania odpowiedniej kwalifikacji dla wykonania prac w nowym zawodzie lub na nowym stanowisku pracy,
- nawiązanie współpracy z podmiotami edukacyjnymi lub szkoleniowymi, które przygotowują nowe moduły nauczania lub szkoleniowe,
- nawiązanie współpracy z innymi podmiotami gospodarczymi i z podmiotami szkoleniowymi w celu opracowania wytycznych do nowej kwalifikacji i zgłoszenia jej do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.

W przypadku uczelni warto zwrócić uwagę na możliwość utworzenia i uzyskania dofinansowania ze środków publicznych na realizację studiów podyplomowych dla pracowników. Także przyjęcie studentów na praktyki i staże lub podjęcie współpracy

w ramach studiów dualnych otwierają możliwości uzupełniania luk kompetencyjnych w przedsiębiorstwie.

Opracowanie nowej kwalifikacji jest procesem żmudnym, który wymaga konsultacji i współpracy środowiskowej. Dlatego warto szukać innych firm, które również mają interes w tym, że powstaje nowa kwalifikacja. Pojedyncze przedsiębiorstwa także mogą zgłaszać kwalifikacje (i robią to), jednak zwykle dzieje się tak, gdy działalność szkoleniowa jest istotną częścią ich biznesu. W innych przypadkach warto korzystać z platform współpracy w ramach Supplier Relationship Management (zarządzanie relacjami z dostawcą). W celu włączenia kwalifikacji rynkowej do ZSK należy złożyć wniosek do właściwego ministra. Może tego dokonać dowolny podmiot prowadzący zorganizowaną działalność w obszarze gospodarki, rynku pracy, edukacji lub szkoleń. Obecnie przedsiębiorstwa mogą korzystać ze wsparcia finansowego:

- przy współpracy ze szkołą w ramach praktycznej nauki zawodu uczniów, w tym w ramach dualnego systemu kształcenia,
- przy zatrudnieniu młodocianych w ramach praktycznej nauki zawodu,
- przy korzystaniu z usług szkoleniowych z Bazy Usług Rozwojowych,
- na szkolenia w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego,
- przy szkoleniu i zatrudnieniu młodzieży do 30 roku życia,
- przy przygotowaniu zawodowym dorosłych.

Wsparcie finansowe przy współpracy ze szkołą w ramach praktycznej nauki zawodu uczniów, w tym w ramach dualnego systemu kształcenia, zajęcia praktyczne dla uczniów lub praktyki zawodowe organizowane u pracodawców, w tym na zasadach dualnego systemu kształcenia, odbywają się na podstawie umowy o praktyczną naukę zawodu, zawartej między dyrektorem szkoły a pracodawcą przyjmującym uczniów na praktyczną naukę zawodu. W tej umowie zawiera się m.in. sposób ponoszenia przez strony kosztów realizacji praktycznej nauki zawodu wraz z kalkulacją tych kosztów.

Samorząd województwa corocznie określa i ogłasza w wojewódzkim dzienniku urzędowym, w terminie do dnia 30 kwietnia, wykaz zawodów, w których za przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników może być dokonywana refundacja (pomoc de minimis) wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego oraz składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanych wynagrodzeń.

Nawiązanie współpracy szkół z zakładami ułatwia absolwentom zdobycie atrakcyjnej pracy po ukończeniu szkoły, a pracodawcy stwarza możliwość zatrudnienia pracownika kompetentnego, dobrze przygotowanego do pracy w swoim zawodzie. Dlatego tak ważne jest aby w realizacji kształcenia zawodowego praktycznego istniała możliwość organizacji zajęć praktycznych u pracodawców, co stwarza im dodatkową możliwość zatrudnienia najzdolniejszych uczniów. Dodatkową korzyścią dla firm jest także promowanie marki przedsiębiorstwa w otoczeniu lokalnym w ramach społecznej odpowiedzialności (CSR).

Współpraca z pracodawcami to również korzyść dla szkół, która w ramach podjętej współpracy może uczestniczyć w szkoleniach zawodowych dla nauczycieli organizowanych przez pracodawców, a także w ramach podjętych działań pracownie szkolne mogą być wyposażone w nowoczesne wyposażenia.

#### **2.4. Normy prawne dotyczące zatrudniania pracowników młodocianych**

Zatrudnianie pracowników młodocianych wiąże się z wieloma obostrzeniami ze strony prawa polskiego. Zgodnie z ustawą z dnia 26 czerwca 1974 r.-Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1502) pracownikiem młodocianym jest osoba, która ukończyła lat 16, a nie przekroczyła 18 lat. Jednakże art. 2 Ustawy z dnia 19 marca 2009 r. o zmianie ustawy o systemie oświaty oraz zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 56, poz. 458 z późn. zm.) z dniem 1 września 2018 stwierdza, iż młodocianym w rozumieniu kodeksu pracy będzie osoba, która ukończyła lat 15, a nie przekroczyła lat 18. Pracodawca chcący zatrudnić pracownika młodocianego musi liczyć się z wieloma wymaganiami wynikającymi z przepisów prawa. Ma on prawo zatrudnić osobę młodocianą, jeżeli ukończyła ona gimnazjum oraz posiada zaświadczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do podjęcia pracy.

Osoba młodociana musi przejść wstępne badania lekarskie jeszcze przed podjęciem pracy oraz badania okresowe i kontrolne wykonywane już w czasie zatrudnienia. Jeśli jednak lekarz orzecznik stwierdzi, iż dana praca zagraża zdrowiu takiej osoby, pracodawcy zobowiązany jest zmienić mu rodzaj wykonywanej pracy. W przypadku pracowników młodocianych nie mogą oni wykonywać pracy niebezpiecznej. Jeżeli nie ma takiej możliwości, to umowa o pracę powinna być niezwłocznie rozwiązana oraz pracodawca zobowiązany jest wypłacić młodocianemu odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Co do zasady młodociany może być zatrudniony w dwóch przypadkach: w celu przygotowania zawodowego (w formie nauki zawodu lub przyuczenia do wykonywania określonej pracy) oraz przy tzw. pracach lekkich (wykaz takich prac musi znaleźć się w regulaminie pracy lub też w innym dokumencie, gdy zakład pracy nie ma obowiązku tworzenia regulaminu pracy). Wykaz prac lekkich powinien zostać opracowany zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac. Art. 191 § 2 Kodeksu Pracy pokazuje, iż młodociany nieposiadający kwalifikacji zawodowych może być zatrudniony tylko w celu przygotowania zawodowego. Jednak od wyżej wskazanych wymagań ustawodawca przewiduje wyjątki określone w art. 3045 Kodeksu Pracy. Zgodnie z wymienionym przepisem - wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia 16 roku życia jest dozwolone, lecz jedynie na rzecz podmiotu prowadzącego działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową i w tej sytuacji wymaga wcześniejszej zgody przedstawiciela ustawowego lub opiekuna dziecka, a także zezwolenia właściwego inspektora pracy. Wyjątki od tejże reguły ukazuje również rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 5 grudnia 2002 r., w sprawie przypadków w których wyjątkowo jest dopuszczalne zatrudnianie młodocianych, którzy nie ukończyli gimnazjum, osób niemających 16 lat, które ukończyły gimnazjum, oraz osób niemających 16 lat, które nie ukończyły gimnazjum (Dz. U. Nr 214, poz. 1808).

Przedsiębiorcy nie muszą wymagać od potencjalnego pracownika przedłożenia oświadczenia o zgodzie na podjęcie zatrudnienia rodziców bądź przedstawicieli ustawowych. Osoby pomiędzy 15 a 18 rokiem życia, mimo, iż nie posiadają pełnej zdolności do czynności prawnych, mogą samodzielnie podejmować decyzje o chęci rozpoczęcia pracy.

Rozporządzenie Rady Ministrów z 24 sierpnia 2004 roku w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania wskazuje katalog czynności, których młodociani z uwagi na ich charakter, nie mogą wykonywać, swoim zakresem obejmują one czynności:

- Związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym;
- Wymagające stale wymuszonej i niewygodnej pozycji ciała;
- Zagrożające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu;
- Narażające na szkodliwe działanie czynników chemicznych;
- Narażające na szkodliwe działanie płynów;
- Narażające na szkodliwe działanie czynników fizycznych;

- Narażające na szkodliwe działanie czynników biologicznych;
- Stwarzające zagrożenie wypadkowe.

Pracodawca zatrudniający osoby młodociane musi wziąć pod uwagę ryzyko wynikające z braku doświadczenia zawodowego nieletnich, małej świadomości istniejących lub potencjalnych zagrożeń oraz niepełnej dojrzałości zarówno psychicznej jak i fizycznej. W związku z tym zobowiązany jest on do:

- Zapewnienia nadzoru nauczycieli, instruktorów praktycznej nauki zawodu lub innych osób uprawnionych do prowadzenia praktycznej nauki zawodu nad wykonywaniem pracy przez młodocianych;
- Organizowania przerwy w pracy młodocianych dla ich odpoczynku w pomieszczeniach odizolowanych od czynników szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych,
- Informowania młodocianych o możliwych zagrożeniach i o wszelkich podjętych działaniach dotyczących ich zdrowia;
- Zapewnienia wykonywania pracy i zajęć przez młodocianych na stanowiskach pracy i w warunkach niestwarzających zagrożeń dla ich bezpieczeństwa i zdrowia.

Normy zatrudniania osób młodocianych przy pracy lekkiej różnią się istotnie od innych form pracy przez nich wykonywanej. Maksymalny tygodniowy wymiar czasu pracy w okresie odbywania zajęć szkolnych wynosi 12 godzin, a norma dobową w dniu, w którym odbywają się zajęcia szkolne, nie może przekraczać 2 godzin. Czas pracy młodocianego wygląda jednak inaczej w okresie ferii szkolnych - wówczas tygodniowy wymiar czasu nie może przekraczać 35 godzin, a dobowy 7 godzin. Dobowy wymiar czasu pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może przekraczać 6 godzin. Zasady te obowiązują, także w przypadku gdy młodociany wykonuje pracę na rzecz kilku pracodawców. Przed nawiązaniem stosunku pracy pracodawca ma obowiązek uzyskania od młodocianego oświadczenia o zatrudnieniu albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy.

Dobowy wymiar czasu pracy pracownika młodocianego zatrudnionego w celu przygotowania zawodowego poniżej 16. roku życia nie może przekraczać 6 godzin, a pracownika powyżej 16. roku życia - 7 godzin. Do tak ustalonego czasu pracy tej osoby wliczany jest czas jego nauki w wymiarze wynikającym z obowiązkowego programu zajęć szkolnych w całości i nie ma znaczenia czy odbywa się ona w godzinach czasu pracy. W sytuacji gdy dobowy wymiar czasu pracy osoby młodocianej przekracza 4,5 godziny, bez względu na to, czy młodociany jest zatrudniony w celu przygotowania



zawodowego czy w celach zarobkowych, pracodawca jest obowiązany wprowadzić przerwę w pracy, która trwa nieprzerwanie 30 minut i jest wliczana do czasu pracy pracownika. Istnieje również zakaz zatrudniania młodocianych w porze nocnej oraz w godzinach nadliczbowych, ponadto obowiązkowa jest co najmniej 14 - godzinna przerwa w pracy obejmująca porę nocną, przypadająca między godziną 22:00 a 6:00 rano dnia następnego. Pora nocna dla osób, które nie ukończyły lat 15 rozpoczyna się już o godz. 20:00. Oprócz wyżej wymienionych zasad, w każdym tygodniu młodociany ma prawo do co najmniej 48 - godzinnego nieprzerwanego okresu odpoczynku ( obejmującego niedzielę).

Wymiar urlopu wypoczynkowego pracowników młodocianych wygląda inaczej niż u ludzi dorosłych i bez wątplenia jest dla nich dużo korzystniejszy. Z upływem 6 miesięcy od rozpoczęcia pierwszej pracy młodociany nabywa prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 12 dni roboczych. Po upływie roku pracy nabywa prawo do kolejnego urlopu w wymiarze 26 dni roboczych. Łącznie po pierwszym roku pracy młodocianemu przysługuje 38 dni urlopu wypoczynkowego. W roku, w którym młodociany kończy 18 lat nabywa prawo do urlopu w wymiarze 20 dni roboczych. W pierwszym roku pracy osoby młodocianej, pracodawca na wniosek pracownika ma prawo zaliczkowo dzielić mu urlop w okresie ferii szkolnych, nawet wówczas gdy pracownik nie nabył jeszcze prawa do urlopu. Nieletni rozpoczynając pracę we wrześniu, nabywają prawo do urlopu w marcu roku następnego, jednakże w czasie ferii zimowych mogą otrzymać urlop „zaliczkowo”. Urlop wypoczynkowy może być realizowany zgodnie z przeznaczeniem w momencie, gdy pracownik nie będzie równolegle odbywał zajęć w szkole, dlatego też młodociany powinien korzystać z urlopu w dni wolne od nauki: w okresie ferii zimowych oraz letnich. Młodociani zatrudnieni w celu przygotowania zawodowego mogą korzystać z urlopu bezpłatnego, wliczanego do stażu pracy od którego zależą uprawnienia pracownicze, w wymiarze nieprzekraczającym łącznie z urlopem wypoczynkowym 2 miesięcy. Pracodawca pozostaje związany wnioskiem młodocianego.

Osobie młodocianej w czasie nauki zawodu oraz przyuczenia do wykonywania określonej pracy przysługuje wynagrodzenie, które obliczane jest w stosunku procentowym do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale, obowiązującego od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa GUS. Stosunek procentowy wynagrodzenia pracownika w okresie nauki zawodu wynosi:

- W pierwszym roku nauki - nie mniej niż 5%;
- W drugim roku nauki - nie mniej niż 6%;



- W trzecim roku nauki - nie mniej niż 7%.

Młodocianym odbywającym przyuczenie do wykonywania określonej pracy przysługuje nie mniej niż 4% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w poprzednim kwartale. Jednakże podane wartości mają charakter minimalny, przy czym pracodawca może ustalić wynagrodzenie w wyższej wysokości, od którego musi odprowadzać składki na ubezpieczenie społeczne.

Po dokonaniu analizy wynika, iż sytuacja pracownika młodocianego jest zupełnie inna, niż osoby pełnoletniej (dorosłej), przy czym poza zdolnościami fizycznymi oraz psychicznymi uwzględnia się przede wszystkim istniejący obowiązek nauki takiej osoby.

Korzyści zatrudniania pracowników młodocianych jest bez wątpienia wiele. Po pierwsze, zatrudnienie takiej osoby wiąże się z dość niskimi kosztami, gdyż jak zostało wspomniane wcześniej osobie w okresie nauki zawodu przysługuje wynagrodzenie obliczane w stosunku procentowym do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale, obowiązującego od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”. Po drugie istnieją dofinansowania kosztów szkolenia pracowników młodocianych. Zgodnie z art. 122 Ustawy Prawo Oświatowe Pracodawcom, którzy zawarli z młodymi pracownikami umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego, przysługuje dofinansowanie kosztów kształcenia. Muszą oni spełnić jedynie określone warunki:

- 1) „pracodawca lub osoba prowadząca zakład w imieniu pracodawcy albo osoba zatrudniona u pracodawcy posiada kwalifikacje wymagane do prowadzenia przygotowania zawodowego młodocianych określone w przepisach w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania;
- 2) młodociany pracownik ukończył naukę zawodu i zdał:
  - a) w przypadku młodocianego zatrudnionego w celu przygotowania zawodowego u pracodawcy będącego rzemieślnikiem – egzamin czeladniczy zgodnie z przepisami wydanymi na podstawie art. 3 ust. 4 ustawy z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle,
  - b) w przypadku młodocianego zatrudnionego w celu przygotowania zawodowego u pracodawcy niebędącego rzemieślnikiem – egzamin zawodowy;
- 3) młodociany pracownik ukończył przyuczenie do wykonywania określonej pracy i zdał egzamin, zgodnie z przepisami, o których mowa w pkt 1.”

Wysokość kwoty dofinansowania kosztów kształcenia takiego pracownika wynosi:

- w sytuacji nauki zawodu – do 8081 zł przy okresie kształcenia wynoszącym 36 miesięcy;
- w przypadku przyuczenia do określonej pracy – do 254 zł za każdy pełny miesiąc kształcenia”.

Pracodawca przyuczający pracownika młodocianego musi mieć również na uwadze fakt, iż niejednokrotnie przyucza on osobę, która zasili jego zespół w przyszłości. Wiedzę oraz umiejętności, które wpoi on swojemu podopiecznemu na pewno przyniosą mu wiele pozytywnych korzyści w przyszłości.

### 3. Czynniki technologiczne a proces kształcenia

#### 3.1. Nowe zawody jako konsekwencja transformacji cyfrowej

Transformacja cyfrowa wpływa na sposób funkcjonowania organizacji. W organizacjach wykorzystywane są technologie cyfrowe, w szerokim zakresie wykorzystywane są dane oraz zmienia się natura i charakter pracy ludzkiej<sup>83</sup>. W wyniku transformacji cyfrowej obniżają się koszty funkcjonowania organizacji, poprawia się efektywność i szybkość podejmowanych przez nią działań. Transformacja cyfrowa wymaga zmiany procesów, operacji oraz relacji z szeroko rozumianym otoczeniem organizacji, w tym w szczególności z klientami i partnerami. Dzięki przeprowadzeniu zmian możliwe jest osiągnięcie optymalizacji procesów, struktur i modelu biznesowego organizacji<sup>84</sup>. Konsekwencją transformacji cyfrowej, oprócz zmian w funkcjonowaniu organizacji, będzie również wzrost zapotrzebowania na nowe zawody, które ukształtują się pod wpływem zmian zachodzących w organizacji jako całości.

Światowe Forum Ekonomiczne (WEF) opublikowało raport „The Future of Jobs Report 2020”, w którym znajdują się prognozy co do przyszłości rynku pracy. Według specjalistów WEF od 2020 roku do 2025 roku, aż 85 milionów miejsc pracy zostanie zastąpionych przez roboty i automaty. Powstanie natomiast ponad 95 mln nowych wakatów, które będą lepiej przystosowane do podziału pracy między maszynami, ludźmi i algorytmami. Nowe miejsca pracy będą związane z nowoczesną technologią, tworzeniem treści (m.in. treści dopasowanych do potrzeb poszczególnych mediów społecznościowych), potrzebą uwzględnienia aspektów ekologicznych i klimatycznych w trakcie prowadzenia działalności gospodarczej, wzrastającą rolą sztucznej inteligencji, rozwojem produktów itp.<sup>85</sup>. Wybrane zawody, na które popyt wzrasta i maleje według raportu WEF zostały zaprezentowane w Tabeli 3.

---

<sup>83</sup> Digital Shapers „13 faktów o transformacji cyfrowej” <https://digitalpoland.org/assets/publications/13-tez-digital-shapers/13-faktow-o-transformacji-cyfrowej-digital-shapers.pdf>, s. 6, [dostęp: 22.04.2022].

<sup>84</sup> Digital Shapers „13 faktów o transformacji cyfrowej” <https://digitalpoland.org/assets/publications/13-tez-digital-shapers/13-faktow-o-transformacji-cyfrowej-digital-shapers.pdf>, s.12, [dostęp: 22.04.2022].

<sup>85</sup>Raport WEF „The Future of Jobs 2020”[https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2020.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf), s.30, [dostęp: 22.04.2022].

Tabela 3. Zawody, na które rośnie i maleje zapotrzebowanie w różnych branżach

Zawody, na które popyt wzrasta	Zawody, na które popyt maleje
Analitycy danych i naukowcy	Urzędnicy zajmujący się wprowadzaniem danych
Specjaliści ds. AI i uczenia maszynowego	Sekretarki administracyjne
Specjaliści ds. big data	Pracownicy działów księgowości, rachunkowości i płac
Specjaliści ds. marketingu cyfrowego i strategii	Księgowi i audytorzy
Specjaliści ds. automatyzacji procesów	Pracownicy montażowi oraz pracownicy produkcji
Specjaliści ds. Business Development	Kierownicy ds. usług biznesowych i administracji
Specjaliści ds. transformacji cyfrowej	Pracownicy działu informacji i obsługi klienta

Źródło: Raport WEF „The Future of Jobs 2020”[https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2020.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf), s.30. [dostęp: 22.04.2022].

Eksperti z Infuture Hatalaska Foresight Institute oraz Collegium da Vinci w raporcie „Przyszłość edukacji. Scenariusze 2046” podają, iż blisko 70% dzieci, które obecnie uczą się w szkole podstawowej będą pracowały w zawodach, które jeszcze nie istnieją<sup>86</sup>. W raporcie podane zostały przykładowe zawody, które pojawiły się w gospodarce w ciągu ostatnich dziesięciu lat. Tymi zawodami są: twórca aplikacji mobilny, „chief happiness officer” - osoba, której zadaniem jest zwiększenie poczucia szczęścia pracowników w firmie, specjalista do spraw rozwiązań opartych na chmurze obliczeniowej, menedżer do spraw zrównoważonego rozwoju, analityk do spraw kryptowalut, producent podcastów, „growth hacker” - osoba odpowiedzialna za optymalne wykorzystanie mediów społecznościowych oraz m.in. odpowiedni target reklamy, operator drona, vloger oraz TikTok Influencer<sup>87</sup>.

Jednym z trendów na rynku pracy jest wzrastający popyt na pracowników posiadających umiejętności programistyczne/deweloperskie oraz statystyczne. Na rynku pracy wyodrębnia się grupa e-liderów. E- liderzy to osoby, które łączą szereg kompetencji z zakresu kompetencji cyfrowych, biznesowych i zarządczych. Ponadto, według Gumtree.pl pracodawcy w 2037 roku oprócz osób posiadających zaawansowane kompetencje cyfrowe, zdolności matematyczne i statystyczne będą szukać osób zajmujących się wychowaniem i

<sup>86</sup> Raport „Przyszłość edukacji. Scenariusze 2046”, <https://infuture.institute/raporty/przyszlosc-edukacji/>, s. 22-23, [dostęp: 23.04.2022].

<sup>87</sup> Raport Przyszłość edukacji. Scenariusze 2046, <https://infuture.institute/raporty/przyszlosc-edukacji/>, s. 24-25, [dostęp: 23.04.2022].

kształceniem dzieci i dorosłych, osób o wysokiej inteligencji społecznej, osób umiejących współpracować w grupie z ludźmi, a także inteligentnymi maszynami. Nowe zawody, które powstaną w wyniku transformacji cyfrowej w ciągu najbliższych lat będą koncentrować się wokół wymienionych obszarów<sup>88</sup>.

W raporcie Infuture Hatalska Foresight Institute „Pracownik przyszłości”<sup>89</sup> wskazano 15 zawodów, które prawdopodobnie pojawią się w ciągu najbliższych lat. Wskazane zawody przyszłości zostały podzielone na pięć kategorii, określających różne wizje przyszłości będące następstwem transformacji w kierunku Gospodarki 4.0 i zachodzących w niej procesów (w tym transformacji cyfrowej). Zestawienie zawodów przyszłości wraz ze scenariuszami, do których zostały przypisane zaprezentowano w Tabeli 4.

---

<sup>88</sup> Raport „Aktywni+. Przyszłość rynku pracy” [https://www.delab.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2017/04/DELabUW\\_raport\\_Aktywni.pdf](https://www.delab.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2017/04/DELabUW_raport_Aktywni.pdf), s. 33, [dostęp: 23.04.2022].

<sup>89</sup> Raport „Pracownik przyszłości 2019” <https://infuture.institute/raporty/pracownik-przyszlosci/>, s. 32-75, [dostęp: 23.04.2022].

Tabela 4. Nowe zawody przyszłości według Raportu „Pracownik Przyszłości” Infuture Hatalaska Foresight Institute

Kategoria	Zawody przyszłości	Wyjaśnienie kategorii/wizja przyszłości
Jobs are for robots	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Konsultant sensu życia</li> <li>• Konsultant do spraw robotyki</li> <li>• Terapeuta robota</li> </ul>	Rozwój automatyzacji i sztucznej inteligencji spowoduje, że prawie wszystkie prace będą wykonywały roboty.
Always under control	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kontroler genetycznej różnorodności</li> <li>• Haker zdrowia</li> <li>• Specjalista dronów śledczych</li> </ul>	Dobór pracowników odbywa się na podstawie algorytmów, które określają kompetencje danych kandydatów. Świat w pełni zoptymalizowany.
Hollywood work model	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Edukator w zakresie przestrzeni wirtualnych</li> <li>• Konsultant do spraw walut cyfrowych</li> <li>• Projektant rzeczywistości mieszanej</li> </ul>	Wizja świata bez granic. Pracownicy to freelancerzy, specjaliści z różnych branż, pracujący nad różnymi projektami w różnych miejscach na świecie.
Social workers for planet and nature	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Projektant upcyklingu</li> <li>• Inżynier woltaiki organicznej</li> <li>• Kosmiczny rolnik</li> </ul>	Państwa i ludzie funkcjonują zgodnie z zasadą „zero waste”. Ideologia zrównoważonego rozwoju wymusza kreowanie nowych innowacji w zakresie ochrony środowiska.
Eternal employee	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Projektant ludzkich ulepszeń</li> <li>• Terapeuta rozwiązań podręcznych/osobistych</li> <li>• Konsultant do spraw „zwinnej pracy”</li> </ul>	Pracownik „uczy się całe życie”, zmienia profesje. Duże zróżnicowanie pracowników pod względem wieku, ze względu na wydłużanie się długości trwania życia.

Źródło: <https://infuture.institute/raporty/pracownik-przyszlosci/> s. 32-75, [dostęp: 23.04.2022].

Nowe zawody, które pojawiły się na polskim rynku pracy na przestrzeni ostatnich kilku lat to m.in. coolhunter (łowca trendów), specjalista ds. chmury obliczeniowej, specjalista ds. employer branding, traffic manager (specjalista do spraw systemów agregujących ruch internetowy), producent podcastów, programista aplikacji mobilnych, trendsetter, operator

drona, analityk big data, specjalista ds. zrównoważonego rozwoju<sup>90</sup>. W Polsce, tak jak na świecie, w trakcie transformacji w stronę Gospodarki 4.0 wyodrębniły się zawody związane z postępującym procesem cyfryzacji i stale wzrasta na nie popyt. Zawody te są związane głównie z branżą IT, działalnością przedsiębiorstw w mediach społecznościowych oraz innymi przemianami towarzyszącymi transformacji cyfrowej. Zawodami tymi są: specjalista ds. sztucznej inteligencji i uczenia maszynowego, specjalista ds. dużych baz danych, specjalista ds. Internetu rzeczy, specjalista ds. baz danych i sieci, programiści oprogramowania i aplikacji, strateg ds. mediów społecznościowych, inżynier materiałów, specjalista ds. rozwoju biznesu, specjalista ds. automatyzacji procesów, inżynier robotyki<sup>91</sup>.

W wyniku transformacji cyfrowej w gospodarce nie tylko pojawiają się zupełnie nowe zawody, ale również zawody, które już istniały zmieniają swój charakter i nabierają zupełnie innego charakteru, w konsekwencji przekształcają się w nowy zawód. W raporcie z badań przeprowadzonych przez ManpowerGroup „Rewolucja Umiejętności 4.0. Czy roboty potrzebują ludzi?” przeanalizowane zostały zmiany zachodzące w zakresie stanowisk pracy w sektorze produkcji. Autorzy raportu opracowali listę stanowisk pracy, które w wyniku transformacji cyfrowej i automatyzacji zmieniają swój charakter. Przykład montera obrazuje istotę zachodzących przemian – w wyniku transformacji cyfrowej i automatyzacji dotychczasowa praca montera może zostać zastąpiona przez maszynę lub robota, przedsiębiorstwo zatrudni więc inżyniera, który będzie nadzorował pracę tej maszyny i korygował ewentualne błędy<sup>92</sup>.

---

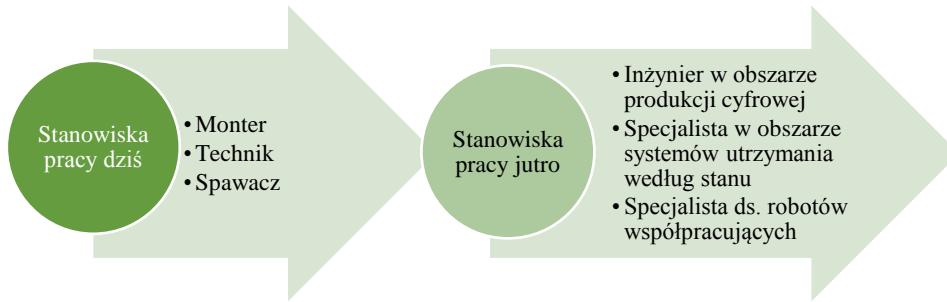
<sup>90</sup> <https://zielonalinia.gov.pl/-/10-zupelnie-nowych-zawodow-ktore-szturmem-przejmują-rynek-pracy>, [dostęp 23.04.2022]

<sup>91</sup> Raport „Future of Jobs 2020” [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2020.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf), s. 97, [dostęp 23.04.2022]

<sup>92</sup> Raport ManpowerGroup „Czy roboty potrzebują ludzi?” <https://www.manpowergroup.pl/wp-content/uploads/2019/04/Rewolucja-Umiejętności-4.0-Czy-roboty-potrzebują-ludzi-wersja-PL.pdf>, s. 9, [dostęp: 23.04.2022].



Rysunek 2. Stanowiska w sektorze produkcji dziś i jutro według ManpowerGroup.



Źródło: [https://www.manpowergroup.pl/wp-content/uploads/2019/04/Rewolucja-Umiej%C4%99tno%C5%9Bci-4.0\\_Czy-roboty-potrzebuj%C4%85-ludzi\\_wersja\\_PL.pdf](https://www.manpowergroup.pl/wp-content/uploads/2019/04/Rewolucja-Umiej%C4%99tno%C5%9Bci-4.0_Czy-roboty-potrzebuj%C4%85-ludzi_wersja_PL.pdf), [dostęp: 23.04.2022].

Wnioski są zatem następujące:

- Prognozuje się, że od 2020 roku do 2025 roku, 85 milionów wakatów zostanie zastąpionych przez roboty i automaty, równocześnie powstanie ponad 95 mln nowych miejsc pracy.
- Szacuje się, że ok. 70% dzieci, które obecnie uczą się w szkole podstawowej będą pracowały w zawodach, które jeszcze nie istnieją.
- W ciągu ostatnich 10 lat powstały m.in. takie zawody jak: chief happiness officer, analityk do spraw kryptowalut, TikTok Influencer.
- W wyniku przemian gospodarczych powstaną nowe zawody, a część zawodów istniejących dotychczas ulegnie transformacji.
- Na rynku pracy w Polsce pojawiły się takie zawody jak: specjalista ds. sztucznej inteligencji i uczenia maszynowego, specjalista ds. dużych baz danych, specjalista ds. Internetu rzeczy. Te zawody są ściśle związane z transformacją cyfrową, a popyt na nie stale rośnie.

### 3.2. Green deal a wymagania wobec procesu kształcenia

Unia Europejska zachęca sektor edukacji i szkoleń do podejmowania działań przyczyniających się do zielonej transformacji i wzmacniania kompetencji w zakresie zrównoważonego rozwoju wszystkich osób uczących się. Uczniowie w każdym wieku muszą być w stanie rozwijać wiedzę, umiejętności i postawy, aby żyć w sposób bardziej zrównoważony, zmieniać wzorce konsumpcji oraz przyczyniać się do bardziej ekologicznej przyszłości. Kształcenie i szkolenie odgrywają kluczową rolę we wspieraniu ludzi w przechodzeniu od świadomości na temat środowiska do działań indywidualnych i zbiorowych. Coraz więcej inicjatyw i działań dotyczących zmiany klimatu, różnorodności biologicznej i zrównoważonego rozwoju ma miejsce w całej Europie w ramach edukacji

i szkoleń. Jednak pomimo postępów i rosnącego zainteresowania opinii publicznej uczenie się na rzecz zrównowazenia środowiskowego nie jest jeszcze systemową cechą polityki i praktyki edukacyjnej w UE, dlatego też Komisja Europejska zajmuje się tymi kwestiami poprzez szereg następujących inicjatyw<sup>93</sup>:

- koalicja na rzecz Edukacji dla Klimatu – to rosnąca społeczność uczących się i nauczycieli aktywnych w kwestiach zmian klimatycznych i zrównoważonego rozwoju,
- wniosek dotyczący zalecenia Rady w sprawie uczenia się na rzecz zrównoważonego rozwoju środowiska ma na celu wspieranie państw członkowskich w ich wysiłkach i zachęcanie do ściślejszej współpracy na szczeblu UE w tej dziedzinie,
- nowe europejskie ramy kompetencji w zakresie zrównoważonego rozwoju określają wiedzę, umiejętności i postawy, których uczniowie w każdym wieku będą potrzebować do przejścia na zieloną gospodarkę,
- inicjatywa „Naukowcy w szkołach” umożliwi młodym naukowcom współpracę z nauczycielami i uczniami w zakresie zmian klimatycznych i zrównoważonego rozwoju,
- współpraca z Europejskim Bankiem Inwestycyjnym (EBI), np. poprzez program InvestEU, aby umożliwić państwom członkowskim dostęp do finansowania zrównoważonej infrastruktury edukacyjnej oraz rozwoju umiejętności i pedagogiki,
- programy Erasmus+ i Europejskiego Korpusu Solidarności na lata 2021–2027 stały się bardziej ekologiczne i cyfrowe,
- w ramach strategicznych ram Europejskiego Obszaru Edukacji (2021-2030) powołano grupy robocze w sektorach kształcenia i szkolenia zawodowego, szkolnictwa wyższego i szkół do pracy nad zieloną edukacją. Grupy umożliwią wzajemne uczenie się i wymianę najlepszych praktyk między państwami członkowskimi i organizacjami zainteresowanych stron.

W obliczu wyzwań, jakim jest globalny kryzys klimatyczny oraz degradacja środowiska naturalnego, szczególnie potrzebny jest dostęp do rzetelnej edukacji klimatycznej. Zapewnienie wszystkim edukacji włączającej na wysokim poziomie i promowanie uczenia się przez całe życie jest czwartym celem na liście celów zrównoważonego rozwoju przyjętych przez Zgromadzenie Ogólne ONZ w październiku 2015 r., natomiast trzynastym celem na tej

---

<sup>93</sup> <https://education-ec-europa-eu>. [data wejścia 17.05.2022]

liście jest podniesienie poziomu świadomości na temat skutków zmiany klimatu oraz sposobów jej łagodzenia i adaptacji do zmieniających się realiów klimatycznych<sup>94</sup>. Do działań tych zobowiązuje się również Deklaracja ministerialna o edukacji i zwiększaniu świadomości z Limy (COP20)<sup>95</sup> oraz Deklaracja w sprawie dzieci, młodzieży i działań na rzecz klimatu (COP25)<sup>96</sup>, które wzywają rządy do włączenia tematów związanych ze zmianami klimatycznymi do programów szkolnych oraz uwzględnienia świadomości klimatycznej w narodowych planach rozwoju i zmian klimatycznych.

Duży nacisk kładzie się na **wzmocnienie świadomości ekologicznej młodego pokolenia poprzez edukację i inne formy zaangażowania młodzieży**. Uczniowie i studenci mają potencjał, aby zostać ambasadorami działań na rzecz klimatu i ochrony środowiska, dzieląc się swoją wiedzą, doświadczeniem i zaangażowaniem ze swoimi rodzinami, społecznościami lokalnymi oraz publicznymi i prywatnymi decydentami.

**Edukacja klimatyczna powinna stać się priorytetem polskiego systemu oświaty**, aby możliwe było przygotowywanie społeczeństwa do aktywnego przeciwdziałania skutkom postępu zmian klimatu i wzmocnienie poparcia społecznego wobec postulatu neutralności klimatycznej (do jej osiągnięcia zobowiązuje Polskę Porozumienie paryskie z 2016 roku) oraz realizacji nowego celu określonego w ramach Europejskiego Zielonego Ładu z 2020 r.<sup>97</sup>

Niestety pozycja edukacji klimatycznej w polskich szkołach jest na bardzo niskim poziomie. Temat zmiany klimatu poruszany jest rzadko, a wręcz okazjonalnie. Ponadto odkąd treści związane z zagrożeniami klimatycznymi zostały w 2017 roku przeniesione z zakresu podstawowego do rozszerzonego w zakresie konkretnych przedmiotów, niektórzy uczniowie mogą w ogóle nie zetknąć się z tym ważnym tematem w szkole. W odpowiedzi na skierowany do Ministra Edukacji Narodowej list otwarty Młodzieżowego Strajku Klimatycznego<sup>98</sup> z apelem o wprowadzenie ogólnodostępnej i rzetelnej edukacji klimatycznej w polskich szkołach, MEN zajęło stanowisko<sup>99</sup>, z którego wynika, że w ocenie ministra, edukacja o zmianie klimatu jest zapewniona w szkołach w wystarczającym stopniu w ramach podstawy programowej.

<sup>94</sup> <https://www.un.org.pl/> [data wejścia 18.05.2022]

<sup>95</sup> [https://www.unic.un.org.pl/klimat/lima\\_ustalenia.php](https://www.unic.un.org.pl/klimat/lima_ustalenia.php) [data wejścia 18.05.2022]

<sup>96</sup> <https://www.voicesofyouth.org/campaign/cop25-join-declaration-children-youth-and-climate-action> [data wejścia 18.05.2022]

<sup>97</sup> [https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal\\_pl](https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/european-green-deal_pl) [data wejścia 17.05.2022]

<sup>98</sup> <https://www.msk.earth/chcemy-wiedziec> [data wejścia 18.05.2022]

<sup>99</sup> <https://www.gov.pl/attachment/2cf4945f-dcc0-446c-b827-15f67ba413a4> [data wejścia 18.05.2022]

Za próbę włączenia edukacji klimatycznej do szkół można uznać rozporządzenie z 2020 roku dotyczące ramowych planów nauczania<sup>100</sup>. Głosi ono m.in., że ze względu na współczesne wyzwania cywilizacyjne zasadne jest podejmowanie przez wychowawców tematu ochrony klimatu. Są to jednak treści nieobowiązkowe, umieszczone pośród takich zagadnień, jak podstawy prawa w codziennym życiu, postawy prozdrowotne lub oszczędzanie w ramach gospodarowania finansami.

**Bez systemowego wsparcia, odpowiedzialność za zapewnienie edukacji klimatycznej na lekcjach wychowawczych (również za przygotowanie uczniów do dorastania i życia w warunkach globalnego kryzysu klimatycznego) przerzucana jest na wychowawców.** Tymczasem nauczyciele argumentują, że programy nauczania są zbyt obciążone, a przy tym brakuje czasu i możliwości, by podejmować ten wątek podczas godzin wychowawczych. Nie sposób też oczekiwać od nauczycieli omawiania zagadnień dotyczących zmiany klimatu, bez udziału w szkoleniach oraz braku materiałów z edukacji klimatycznej. Jest to tym większym wyzwaniem, że część kadry pedagogicznej nie widzi potrzeby prowadzenia edukacji klimatycznej lub podziela postawy i wiarę w mity o zmianie klimatu.

Z przeprowadzonych w 2020 roku badań Młodzieżowej Rady Klimatycznej<sup>101</sup>, działającej przy Ministrze Klimatu i Środowiska, wynika, że uczniowie czerpią informacje na tematy ekologiczne z działalności organizacji pozarządowych, z Internetu, mediów społecznościowych, instytucji naukowych i telewizji, a chcą uczyć się o tym przede wszystkim w szkole i z projektów organizacji pozarządowych. Tym bardziej rząd powinien więc ułatwiać i wspierać projekty trzeciego sektora skupiające się na edukacji ekologicznej. Badanie potwierdza, że problem tkwi także w braku przygotowania nauczycieli, przekazywaniu błędnej wiedzy, niewystarczających lub nieaktualnych treści w podręcznikach oraz brak informacji, jakie działania naprawcze należałoby podjąć.

Młodzież, nauczyciele oraz rodzice zgodnie alarmują, że program szkolny w obecnej postaci nie przygotowuje ani do zagrożenia, jakim jest zmiana klimatu, ani do aktywnego przeciwdziałania jej skutkom. Oznacza to, że obok podjętych już kroków (nowe materiały edukacyjne, zmiana klimatu jako temat do wyboru na godzinach wychowawczych), bezwzględnie należy zadbać o systemową strategię wdrożenia edukacji klimatycznej na wszystkich etapach nauczania.

---

<sup>100</sup> <https://www.gov.pl/web/edukacja-i-nauka/ramowe-plany-nauczania-nowelizacja> [data wejścia 18.05.2022]

<sup>101</sup> <https://drive.google.com/file/d/1VAfNzq2V5igYzgnEsz39rmGlkoqQWeoM/view?fbclid=IwAR3mFT4DZEDnyZBYbOufKbr9mbNDbSj9yL6akWJ1fLNmr5ddf7sux9psWW0>

Braki w edukacji w zakresie przeciwdziałania zmianie klimatu oraz sposobach ochrony przed jej negatywnymi skutkami dostrzega również organizacja członkowskiej Koalicji Klimatycznej. Nawet jeśli pojedyncze tematy są przez nauczycieli poruszane, to nie jest tworzony całościowy obraz wyzwania, przed którym stoją młodzi ludzie. Z pewnością ograniczy to ich szansę na rynku pracy, który już dziś potrzebuje specjalistów potrafiących planować i zarządzać działaniami mającymi na celu powstrzymanie zmiany klimatu oraz adaptowanie się do ich skutków. Bez tej wiedzy nie da się bowiem nie tylko kierować podmiotami gospodarczymi, ale również nie jest możliwe prowadzenie efektywnej działalności rolniczej czy zarządzanie samorządami lokalnymi<sup>102</sup>.

Również wg organizacji członkowskiej Koalicji Klimatycznej wprowadzenie rzetelnej, szerokiej i opartej na danych naukowych edukacji klimatycznej w polskich szkołach jest niezwykle pilne. W obowiązujących programach nauczania szkół podstawowych oraz ponadpodstawowych zagadnienia dotyczące działalności człowieka, które wpływają na zmianę klimatu praktycznie nie istnieją i nie są omawiane, podobnie jak negatywne skutki, jakie ten proces przynosi społeczeństwu, przyrodzie i gospodarce.

W związku z powyższym edukacja klimatyczna musi być przede wszystkim priorytetowa, ogólnodostępna oraz angażująca ucznia do działania. Powinna być także praktyczna, aby młodzież szkolna była przygotowana na przeciwdziałanie skutkom zmiany klimatu w przyszłości oraz na stawienie czoła wszelkim pojawiającym się wyzwaniom. Jest konieczna na wszystkich etapach nauczania, a także w życiu dorosłym, po zakończeniu formalnej edukacji. Niezbędne jest systemowe wspieranie nauczycieli szkolnych oraz akademickich, docieranie z wiedzą o zmianie klimatu do rodziców dzieci w wieku szkolnym, a także przeprowadzenie akcji informacyjno-edukacyjnych o kryzysie klimatycznym skierowanych do ogółu społeczeństwa, zwłaszcza osób nieobjętych już systemem edukacji. Powinny temu towarzyszyć również stałe działania rządu i samorządów na rzecz osiągnięcia neutralności klimatycznej Polski do 2030 roku, wraz z jednoznacznym i zgodnym z wiedzą naukową przekazem o kryzysie klimatycznym w mediach publicznych i prywatnych.

Zmiana systemowa, wprowadzająca edukację klimatyczną na wszystkich poziomach nauczania, powinna zostać dokonana w sposób interdyscyplinarny, z nastawieniem na długofalowe skutki. Powinniśmy dążyć do kształcenia umiejętności klimatycznych, aby w parze z rozwojem nowych technologii nastawionych na zielone innowacje szło również

---

<sup>102</sup> Edukacja Klimatyczna w Polsce, UN Global Compact Network Poland, 2021, s. 92

rozwijanie kompetencji dzieci i młodzieży. Używając ich, młodzi ludzie przyczynią się do rozwoju nowych narzędzi w odpowiedzi na zagrażający kryzys klimatyczny.

Aby zintensyfikować wdrożenie edukacji klimatycznej w procesie kształcenia opracowano postulaty skierowane do różnych grup decydentów oraz uczestników systemu edukacji, na poziomie państwowym i lokalnym. Propozycje skierowane do władzy centralnej oraz polityków są następujące<sup>103</sup>:

- ochrona klimatu jako nadrzędny cel – wyzwanie ponad podziałami politycznymi,
- zapewnienie spójnego programu edukacji klimatycznej na każdym etapie uczenia się od przedszkola po edukację wyższą. Podstawą wykształcenia wyższego na wszystkich kierunkach studiów powinno być zaliczenie obowiązkowego kursu poświęconego zmianie klimatu,
- opracowanie i wdrożenie rządowej strategii systemowego wdrażania edukacji klimatycznej w szkołach, z uwzględnieniem wszystkich uczestników systemu edukacji,
- w perspektywie krótkofalowej pilne wdrożenie horyzontalnej edukacji klimatycznej do edukacji szkolnej w ramach dostępnych przedmiotów i narzędzi (projekty uczniowskie i konkursy, innowacje edukacyjne, moduły edukacyjne),
- zapewnienie strategicznego wsparcia dla nauczycieli poprzez szkolenia z zakresu edukacji klimatycznej, realizowane w ramach godzin pracy nauczycieli (zamiast samodzielnego dokształcania się w prywatnym czasie wolnym, na własną rękę), a także zaopatrzenie nauczycieli w atrakcyjne, zróżnicowane materiały dostosowane do uczniów w różnym wieku oraz przygotowanie zestawienia tematów i treści rozszerzających edukację przedmiotową o edukację klimatyczną,
- w perspektywie długookresowej - uzupełnienie podstawy programowej o edukację klimatyczną, wprowadzenie rozwiązania systemowego w postaci odrębnego przedmiotu lub obowiązkowego kursu z zakresu edukacji klimatycznej w szkole,
- weryfikacja i uzupełnienie treści podręczników pod kątem kryzysu klimatycznego. Ważne jest zwłaszcza wykorzystanie okazji do poruszania tego tematu w ramach już obecnych treści nauczania (np. związek gospodarki 4.0 ze zmianą klimatu, wpływ zanieczyszczeń powietrza na zdrowie człowieka i mechanizm globalnego ocieplenia), aby edukacja klimatyczna była poruszana w ramach różnych przedmiotów,

---

<sup>103</sup> <https://sosdlaedukacji.pl> [data wejścia 16.05.2022]



- wprowadzenie systemu certyfikacji szkół, wyróżniającego placówki aktywnie działające na rzecz klimatu,
- wprowadzenie możliwości uzyskania dodatkowych punktów na świadectwie dla uczniów i uczennic w ramach udziału w konkursach, projektach, kursach klimatycznych spełniających wymagania MEN-u i wojewódzkich kuratoriów oświaty,
- opracowanie strategii zwiększania świadomości na temat kryzysu klimatycznego wśród rodziców uczniów; docieranie do nich ze szkoleniami i materiałami informacyjno-edukacyjnymi za pośrednictwem szkoły, aby wesprzeć skuteczność edukacji klimatycznej (np. kaskadowe szkolenia członków rad rodziców, w ramach których osoby przeszkolone organizują spotkania informacyjne dla reszty rodziców),
- wprowadzenie edukacji klimatycznej jako przedmiotu obowiązkowego w ramach studiów pedagogicznych,
- wspieranie organizacji pozarządowych podnoszących kompetencje nauczycieli w zakresie edukacji klimatycznej,
- ułatwianie organizacjom pozarządowym zajmującym się edukacją klimatyczną współpracy ze szkołami w dążeniu do podnoszenia wiedzy i świadomości uczniów i nauczycieli,
- zaplanowanie wsparcia psychologicznego dla uczestników systemu edukacji w obliczu kryzysu klimatycznego (stworzenie mechanizmów finansowych, zapewnienie środków, przygotowanie kadry),
- kształcenie kadry specjalistów, zajmujących się łagodzeniem skutków zmiany klimatu w różnych dziedzinach, tj.: nauki ścisłe, nauki przyrodnicze, prawo, infrastruktura, ekonomia, polityka społeczna, kierunki techniczne,
- obowiązek zawierania informacji o śladzie ekologicznym produktów i usług na wzór spisu składników produktów żywnościowych,
- wprowadzenie regulacji dotyczących żywienia zbiorowego w szkołach - z uwagi na wpływ naszej diety na klimat rekomendowane jest zwiększenie udziału produktów pochodzących z lokalnych upraw (szkoły mogą być zaopatrywane bezpośrednio od rolników) i rolnictwa ekologicznego,
- wprowadzenie regulacji dotyczących programów dożywiania w szkołach (np. w ramach programu realizowanego przez Krajowy Ośrodek Wsparcia Rolnictwa, który nieodpłatnie dostarcza do szkół codzienne porcje owoców, warzyw, mleka oraz przetworów mlecznych, zapakowanych w jednorazowe opakowania). Z uwagi na tony produkowanych przy tej okazji odpadów opakowań potrzebujemy bardziej



zrównoważonego rozwiązania na dostarczanie codziennych przekąsek, jak również polityk przeciwdziałających marnowaniu żywności, zobowiązujących do przekazywania nieodebranych produktów do lokalnych jadłodielni, instytucji lub organizacji pozarządowych zajmujących się np. przeciwdziałaniem skutkom ubóstwa, pomocą społeczną, wsparciem osób w kryzysie bezdomności.

Wnioski skierowane do władz lokalnych i innych organów prowadzących szkoły są następujące:

- finansowanie projektów z zakresu edukacji klimatycznej w placówkach edukacyjnych podległych samorządom,
- wspieranie kompetencji nauczycieli poprzez prawidłowo przygotowane programy szkoleniowe edukacji klimatycznej dostępne w ofercie wojewódzkich, gminnych czy miejskich ośrodków doskonalenia nauczycieli,
- pozyskiwanie środków na modernizację budynków placówek edukacyjnych, aby zapewnić ich neutralność klimatyczną i przystosowywać je do zachodzących zmian klimatu (duża część budynków została poddana termomodernizacji, ale potrzeba kolejnych kroków: modernizacji kotłowni, wykorzystania odnawialnych źródeł energii, zakładania zielonych m.in.: dachów, ogrodów deszczowych, systemu zarządzania wodą deszczową),
- przygotowanie i wdrożenie wytycznych dla szkół z propozycjami praktycznych rozwiązań zmieniających codzienne praktyki szkolne na bardziej zrównoważone i przyjazne różnorodności biologicznej. Celem tego działania jest stworzenie przestrzeni szkolnej, która wprowadza modelowe, sprzyjające ochronie klimatu rozwiązania i upowszechnia je wśród uczniów, kadry szkolnej i szerszej społeczności osób związanych ze szkołą<sup>104</sup>,
- stworzenie oferty wsparcia psychologicznego dla uczestników systemu edukacji w obliczu kryzysu klimatycznego (stworzenie mechanizmów finansowych, zapewnienie środków, przygotowanie kadry).

---

<sup>104</sup> <https://www.wwf.pl/sites/default/files/inline-files/Checklista%20do%20audytu%20dla%20szk%C3%B3%C5%82%20PROGRAM%20Z%20PANDA.pdf>  
[data wejścia 19.04.22]

Sugestie skierowane do dyrektorów, nauczycieli oraz innych osób pracujących w szkole są następujące:

- włączenie uczniów w planowanie i prowadzenie edukacji klimatycznej, np. konsultowanie tematów związanych z ochroną klimatu w ramach programów profilaktyczno-wychowawczych opracowywanych na początku roku,
- opracowanie szkolnej strategii edukacji klimatycznej i uwzględnienie jej w planie pracy szkoły,
- organizowanie szkoleń dla rady pedagogicznej, zwiększających wiedzę nauczycieli na temat zmian klimatu, aby ułatwić im wprowadzanie wątków edukacji klimatycznej na lekcjach przedmiotowych,
- tworzenie i realizacja innowacji pedagogicznych, związanych z edukacją klimatyczną,
- umożliwianie uczniom udziału w takich inicjatywach jak strajki klimatyczne, traktowanie takiego zaangażowania młodzieży jako części edukacji klimatycznej i obywatelskiej,
- wspieranie aktywnych uczniów w ich działaniach na rzecz klimatu,
- wspieranie oddolnej edukacji klimatycznej prowadzonej przez młodzież. Umożliwianie uczniom, którzy interesują się zmianami klimatu i mają odpowiednią wiedzę, organizowania zajęć, spotkań informacyjnych i inicjatyw skierowanych do innych uczniów<sup>105</sup>,
- przeprowadzenie audytu środowiskowego w placówce lub zaproszenie uczniów do wykonania tego zadania, zachęcenie młodzieży do zbadania, jak funkcjonuje szkoła i przygotowania pomysłów na obniżenie śladu ekologicznego,
- wprowadzenie rozwiązań, dzięki którym instytucja szkoły będzie bardziej przyjazna klimatowi i różnorodności biologicznej, a także inspirowanie społeczności szkolnej do podobnych zmian w swoim otoczeniu,
- angażowanie rodziców w edukację klimatyczną np. organizacja wywiadówek klimatycznych, prowadzonych przez kompetentnych rodziców, nauczycieli lub młodzież oraz udostępnienie rodzicom dedykowanych im materiałów edukacyjno-informacyjnych,
- współpraca z organizacjami pozarządowymi, zajmującymi się edukacją klimatyczną,

---

<sup>105</sup> <https://edukacjadlaklimatu.pl/> [data wejścia 19.04.22]

- szkolenia dla personelu stołówki i intendentów szkolnych, dzięki którym zwiększy się ich wiedza na temat konsekwencji zdrowotnych i ekologicznych konsumpcji żywności.

Propozycje skierowane do uczniów są następujące:

- domaganie się edukacji klimatycznej na godzinach wychowawczych i zajęciach przedmiotowych, a także wsparcia dyrekcji i rady pedagogicznej w podejmowaniu działań obywatelskich związanych ze zmianą klimatu (np. młodzieżowe strajki klimatyczne), inicjatyw szkolnych i lokalnych na rzecz ochrony klimatu i środowiska naturalnego,
- dzielenie się wiedzą dotyczącą zmian klimatu z rówieśnikami oraz osobami młodszymi,
- angażowanie się w inicjatywy na rzecz zmniejszenia śladu ekologicznego budynku i opracowania pomysłów, dzięki którym szkoła oraz społeczność lokalna będą bardziej przyjazne klimatowi i różnorodności biologicznej.

Działania skierowane do rodziców oraz opinii publicznej dotyczą:

- uwzględnienia w mediach głosu młodych ludzi w każdym programie związanym z klimatem i zrównoważonym rozwojem,
- rzetelnego informowania o katastrofie klimatycznej i jej przeciwdziałaniu w mediach oraz prowadzenie kampanii informacyjnych i edukacyjnych na temat zmiany klimatu, aby dotrzeć do osób będących już poza systemem edukacji.

Rzetelna, zgodna z wiedzą naukową edukacja o kryzysie klimatycznym oraz działaniach, które należy podjąć, aby ograniczyć jego skutki, powinna być częścią każdej szkoły oraz procesu uczenia się przez całe życie w każdej wspólnocie. Dlatego też powinniśmy zadbać o długoterminową edukację klimatyczną, która zaczyna się już w przedszkolu i jest priorytetem w szkołach, a także dociera do osób dorosłych poza systemem edukacji. Należy również informować społeczeństwo o potrzebie przeciwdziałania kryzysowi klimatycznemu, a także o krokach, które powinniśmy podjąć na poziomach systemowym, samorządowym, lokalnym i indywidualnym, aby osiągnąć neutralność klimatyczną Polski. Ponadto szkoła jako instytucja publiczna powinna inspirować do podejmowania inicjatyw w każdej społeczności, dając przykład, jak angażować dorosłych i młodzież, jak wdrażać nowe zielone technologie i proste rozwiązania oparte na kapitale społecznym, by funkcjonować w możliwie najbardziej zrównoważony środowiskowo sposób. Taką inspiracją może być udział w różnego rodzaju konkursach/projektach poświęconych Europejskiemu Zielonemu Ładowi (EU Green Deal Call) **umożliwiających**

obywatelom działania w zakresie zmian klimatycznych i ochrony środowiska poprzez edukację, naukę obywatelską, inicjatywy obserwacyjne i zaangażowanie obywatelskie<sup>106</sup>.

Wartym podkreślenia jest również fakt, iż kryteria środowiskowe są bardzo ważne w każdej strategicznej inwestycji, dlatego też powinniśmy dbać o środowisko na każdym etapie naszego życia.

### **3.3. Tempo zmian technologicznych a poziom wyposażenia pracowni edukacyjnych na różnych poziomach kształcenia**

Dokonująca się rewolucja cyfrowa w gospodarce nie omija sfery edukacji. Z raportu na temat stanu cyfryzacji polskich szkół opublikowanego w 2017 roku wynika, że technologie cyfrowe były stosowane w około połowie polskich szkół. Nauczyciele wykorzystywali najczęściej prezentacje multimedialne (42% głosów) oraz tablice interaktywne (27% głosów), prowadząc zajęcia nastawione na przekaz informacji, czyli wykorzystując technologie cyfrowe do tzw. metod podawczych. Automatycznie oznaczało to, że nauczyciele spośród nowoczesnego sprzętu najczęściej wykorzystywali komputer (98%) oraz tablice multimedialne (56%), do rzadkości zaś należało korzystanie z tabletów, interfejsów pomiarowych, klocków do nauki programowania czy robotów. Około 80% ankietowanych uważało, że zastosowanie cyfrowych technologii edukacyjnych na zajęciach zwiększa zarówno efektywność, jak i atrakcyjność lekcji, a także zaangażowanie uczniów. W opinii badanych cyfrowe technologie edukacyjne stanowiły przede wszystkim uzupełnienie zajęć tradycyjnych<sup>107</sup>.

W raporcie zwrócono uwagę na brak stosownego wyposażenia jako główną przeszkodę w prawidłowym użytkowaniu nowoczesnych technologii w procesie kształcenia. Co piąty uczeń w Polsce korzystał na zajęciach z własnego sprzętu. Dostrzeżono także braki w infrastrukturze, dostępie do Internetu na terenie placówek edukacyjnych. Sieć bezprzewodowa była najbardziej powszechna w technikach, zaś najmniej w ówczesnych gimnazjach. Niezależnie od rodzaju szkoły większość respondentów oceniła dostęp bezprzewodowy do Internetu dla uczniów na terenie całej szkoły jako przeciętny lub słaby. W cytowanym badaniu wzięło udział 1033 nauczycieli zatrudnionych w szkołach na terenie całej Polski reprezentujących różne poziomy edukacyjne (szkoły podstawowe i gimnazja po 33-34%, licea i technika po 14% i szkoły zawodowe 5%). Połowa

---

<sup>106</sup> <https://polsca.pan.pl/green-deal-call-a-mozliwosci-partycypacji-badaczy-z-nauk-społecznych-i-humanistycznych/> [data wejścia 19.04.22]

<sup>107</sup> *Polska szkoła w dobie cyfryzacji. Diagnoza 2017*. Raport opracowany przez zespół badawczy Wydziału Pedagogicznego Uniwersytetu Warszawskiego oraz PCG Edukacja, prof. Marlena Plebańska (red.), Warszawa 2017, s. 9-18.

ankietowanych nauczycieli oceniła poziom wyposażenia własnej pracowni przedmiotowej na poziomie dobrym (41%) i bardzo dobrym (14%), zaś poziom przeciętny wskazał co trzeci respondent. Jednocześnie nauczyciele podnieśli problem braku odpowiedniego sprzętu we wszystkich salach, a także jego niską jakość oraz przestarzałe oprogramowanie. O ile prawie we wszystkich pracowniach znajdowały się komputery (96%), to już tylko 75% z nich wyposażona była w rzutnik, a jedynie w połowie pomieszczeń można było korzystać z tablicy multimedialnej (45%)<sup>108</sup>.

Podsumowaniem cytowanego raportu jest stwierdzenie prof. Marleny Plebańskiej, która przedstawiła w 2017 roku obraz polskiej szkoły w kwestii wykorzystywania technologii cyfrowych następująco: „Zaawansowani cyfrowo uczniowie, ciekawi nowych możliwości, lecz nieufni wobec technologii w szkole rodzice oraz nauczyciele słabo wyposażeni przez swoje placówki w odpowiednie narzędzia oraz cyfrowe kompetencje”<sup>109</sup>. Przeprowadzone badanie wykazało, iż Polska nie była dobrze przygotowana na wdrażanie nowoczesnych technologii w szkołach. Wniosek ten dotyczył zarówno zaplecza sprzętowego, warunków materialnych oraz kompetencji nauczycieli, którzy wykorzystywali multimedia jako urozmaicenie do prowadzenia zajęć, a nie stały element procesu dydaktycznego. Najkorzystniejsza sytuacja w zakresie wykorzystywania nowych środków medialnych występowała w technikach i liceach, następnie w funkcjonujących wówczas gimnazjach, zdecydowanie najgorzej w zakresie cyfryzacji radziły sobie wówczas szkoły zawodowe<sup>110</sup>.

Rok 2020, pandemia koronawirusa i wywołana nią konieczność prowadzenia przez wiele miesięcy edukacji zdalnej wymusiła zmiany w wyposażeniu szkół. Ani nauczyciele, ani uczniowie nie byli przygotowani do edukacji zdalnej. Z badania przeprowadzonego na grupie 984 nauczycieli szkół podstawowych wynikało, że aż 85% nauczycieli nigdy wcześniej nie miało doświadczeń z edukacją w takiej formie. Co więcej, doświadczenie tych nielicznych, którzy je posiadali było dość skromne i sprowadzało się m.in. do konsultacji indywidualnych z uczniami przez zoom, Skype, Messenger itp., udziału czynnego i biernego w webinarach, szkoleniach i kursach elearningowych czy też wspomaganie lekcji i kół przedmiotowych (wysyłanie uczniom linków do dodatkowych materiałów). Były to więc raczej działania wspierające proces uczenia niż edukacja zdalna polegająca na aktywnym uczeniu większej grupy osób online, którą wymusiła pandemia. Nauczyciele podnosili problem braków sprzętowych, jednocześnie kupując niezbędny sprzęt indywidualnie nie

---

<sup>108</sup> Ibidem, s. 13-19.

<sup>109</sup> Ibidem, s. 8.

<sup>110</sup> Ibidem, s. 13.

licząc na zwrot poniesionych kosztów. Wielu badanych nauczycieli zgłaszało potrzebę posiadania sprzętu służbowego. Do nauki zdalnej wykorzystywali sprzęt prywatny, jednakże obawiali się o jego nadmierną eksploatację oraz bezpieczeństwo wrażliwych danych czy prywatnych dokumentów<sup>111</sup>.

Fakt wykorzystywania przez nauczycieli prywatnego sprzętu do realizacji lekcji potwierdziło także inne badanie, które swym zasięgiem objęło 2 961 nauczycieli i dyrektorów szkół (z czego 93% nauczyciele, 5% dyrektorzy szkół, a 2% - osoby łączące funkcję dyrektora z funkcją nauczyciela). Uczestnicy badania w większości wykorzystywali do realizacji zajęć zdalnych prywatny sprzęt. Potwierdziło to aż 77% ankietowanych osób, podczas gdy wykorzystanie szkolnego sprzętu zadeklarowało zaledwie 15% uczestniczących w badaniu. Zarówno prywatny, jak i szkolny sprzęt wykorzystywało 8% uczestników ankiety. Odpowiadając na pytanie o typ wykorzystywanego podczas lekcji zdalnych sprzętu, 86% ankietowanych wskazało komputer, jednocześnie z telefonu korzystało 7%, zaś z tabletu 4%. 3% badanych wskazało inne narzędzia, takie jak skanery, tablety graficzne<sup>112</sup>.

Wyposażenie pracowni edukacyjnych w polskich szkołach, mimo doposażenia wywołanego pandemią, w dalszym ciągu nie nadąża za zmianami technologicznymi. Już po pierwszej fali pandemii i powrocie dzieci do szkół jesienią 2020 okazało się, że nauczyciele nie będą mogli wykorzystywać w pracy stacjonarnej cyfrowych narzędzi, do których w czasie pandemii przyzwyczaili swoich uczniów. Problemem jest zaplecze technologiczne szkoły: brak działających komputerów, tablic multimedialnych, rzutników oraz niskiej jakości łącze internetowym. Okazało się, iż „*edukacja zdalna szła sprawnie dzięki temu, że bazowała na prywatnym sprzęcie i łączu nauczycielek/li*”<sup>113</sup>.

Pandemia i konieczność prowadzenia zajęć w formie zdalnej przyczyniły się do doposażania także wykładowców uczelni wyższych w sprzęt. Inwestycje dotyczyły udostępniania mikrofonów dydaktykom, jak również objęły narzędzia związane z infrastrukturą uczelnianą (np. odpowiednie doposażenie sali wykładowych w tablice

---

<sup>111</sup> A. Buchner, M. Majchrzak, M. Wierzbicka, *Edukacja zdalna w czasie pandemii, Raport z badań*. Edycja I, Centrum Cyfrowe, Warszawa 2020 - [https://centrumcyfrowe.pl/wp-content/uploads/sites/16/2020/05/Edukacja\\_zdalna\\_w\\_czasie\\_pandemii.pptx-2.pdf](https://centrumcyfrowe.pl/wp-content/uploads/sites/16/2020/05/Edukacja_zdalna_w_czasie_pandemii.pptx-2.pdf) (data dostępu 10/05/2022)

<sup>112</sup> M. Plebańska, A. Szyller, M. Sieńczewska, *Raport – Edukacja zdalna w czasach COVID-19*, Podsumowanie wyników badania Wydziału Pedagogicznego Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2020, s. 25-27. [https://kometa.edu.pl/uploads/publication/941/24a2\\_A\\_a\\_nauczanie\\_zdalne\\_oczami\\_nauczycieli\\_i\\_uczniow\\_RAPORT.pdf?v2.8](https://kometa.edu.pl/uploads/publication/941/24a2_A_a_nauczanie_zdalne_oczami_nauczycieli_i_uczniow_RAPORT.pdf?v2.8) (data dostępu 10/05/2022)

<sup>113</sup> A. Buchner, M. Wierzbicka, *Edukacja zdalna w czasie pandemii*. Edycja II, Centrum Cyfrowe, Warszawa 2020, s. 92. - [https://centrumcyfrowe.pl/wp-content/uploads/sites/16/2020/11/Raport\\_Edukacja-zdalna-w-czasie-pandemii.-Edycja-II.pdf](https://centrumcyfrowe.pl/wp-content/uploads/sites/16/2020/11/Raport_Edukacja-zdalna-w-czasie-pandemii.-Edycja-II.pdf) (data dostępu 10/05/2022)



cyfrowe i tym podobny sprzęt, tak aby prowadzący zajęcia mógł transmitować swój stacjonarny wykład online)<sup>114</sup>.

Pandemia COVID-19 mocno przyspieszyła cyfryzację polskich szkół. Większość z nich jest obecnie wyposażona w podstawowy sprzęt, tj. komputery, laptopy, tablety czy interaktywne monitory. Jednak w opinii Wojciecha Sak, wiceprezesa VULCAN i dyrektora rozwoju biznesu w Nowej Erze, jest to wciąż zaledwie wierzchołek góry lodowej. Stwierdził, iż *„cyfryzacja szkolnictwa w Polsce jest dopiero na początku tego procesu. Inwestycji i wsparcia finansowego wciąż wymagają podstawowe obszary, a więc m.in. wyposażenie w podstawowe urządzenia, nośniki, ale również i cyfrowe treści edukacyjne. (...) W zasadzie wszystkie kraje zachodnie są dużo bardziej zaawansowane pod względem wykorzystania podstawowych technologii. W Wielkiej Brytanii czy Holandii ponad 90 proc. klas jest wyposażonych w nowoczesne monitory dotykowe z funkcją elektronicznego flipcharta, które pozwalają notować cały przebieg lekcji, a później przesyłać go do uczniów. W Polsce wciąż ten odsetek nie przekracza 10 proc., a być może jest nawet niższy. U nas wciąż dominują białe tablice z rzutnikami. Jego zdaniem dalszy rozwój cyfrowej szkoły będzie wymagać inwestycji w cyfrową infrastrukturę i sprzęt, kompetencje nauczycieli i uczniów oraz cyfrowe treści, aplikacje i oprogramowanie, do czego będzie niezbędne długofalowe wsparcie finansowe ze strony państwa.*<sup>115</sup> Tego samego zdania są twórcy raportu pt. *„Edukacja. Między pandemią COVID-19 a edukacją przyszłości”*, którzy uważają, iż konieczne jest wyposażenia szkół w sprzęt i oprogramowanie przy wsparciu samorządów przez państwo w tym wymiarze<sup>116</sup>.

Inny ekspert Sebastian Wasiołka, trener i ekspert ds. edukacji zdalnej w VULCAN, uważa, iż pandemia COVID-19 i wynikające z niej dwa lata edukacji zdalnej jednoznacznie uświadomiły konieczność inwestowania w rozwiązania i treści cyfrowe dla szkolnictwa. W tym okresie wypracowano wiele rozwiązań, pomysłów, a także materiałów usprawniających lekcje zdalne. Jednakże niezbędne są dalsze działania wykorzystujące „zdobycze technologii”, aby nie zaprzepaścić, tego co udało się osiągnąć dzięki pandemii<sup>117</sup>. Prezes

---

<sup>114</sup> M. Klimowicz, *Polskie uczelnie w czasie pandemii*, Centrum Cyfrowe, Warszawa 2020, s. 35 - [https://centrumcyfrowe.pl/wp-content/uploads/sites/16/2020/10/Raport\\_Polskie\\_uczelnie\\_w\\_czasie\\_pandemii.pdf](https://centrumcyfrowe.pl/wp-content/uploads/sites/16/2020/10/Raport_Polskie_uczelnie_w_czasie_pandemii.pdf) (data dostępu 10/05/2022)

<sup>115</sup> *Technologicznie polskie szkoły mocno odstają od zachodnioeuropejskich. Bez wsparcia państwa dalsza cyfryzacja szkół będzie trudna*, <https://biznes.newseria.pl/news/technologicznie-polskie.p984003041> (data dostępu 02/05/2022)

<sup>116</sup> P. Czaplński i inni, *Raport Edukacja. Między pandemią COVID-19 a edukacją przyszłości*, Fundacja Gospodarki i Administracji Publicznej, Kraków 2020, s. 54 - <https://oees.pl/raporty/> (data dostępu 02/05/2022).

<sup>117</sup> *Technologicznie polskie szkoły mocno odstają od zachodnioeuropejskich. Bez wsparcia państwa dalsza cyfryzacja szkół będzie trudna*, <https://biznes.newseria.pl/news/technologicznie-polskie.p984003041> (data dostępu 02/05/2022)



Związku Cyfrowa Polska Michał Kanownik zwrócił uwagę, że pandemia COVID-19 pokazała, jak istotną rolę spełnia nowoczesna technologia w systemie edukacji. Nauka zdalna nie byłaby możliwa bez nowych technologii, a „*zdobycze technologii warto wykorzystywać również po pandemii, ponieważ rozszerzają one wachlarz możliwości w procesie kształcenia*”<sup>118</sup>. Z kolei autorzy raportu pt. „*Edukacja zdalna w czasach Covid-19*” w końcowych wnioskach stwierdzili, iż w celu lepszego przygotowania się do edukacji zdalnej w przyszłości należy zintensyfikować działania na rzecz wyposażenia technologicznego placówek, w szczególności w mobilne pracownie sprzętowe, pozwalające na pracę na szkolnym sprzęcie w domu uczniom oraz nauczycielom<sup>119</sup>.

Pandemia przyczyniła się do zwiększenia dostępności sprzętu w szkołach, chociaż zgodnie z cytowanymi wypowiedziami ekspertów nadal jest na niewystarczającym poziomie. Mimo pojawienia się w szkołach nowych rozwiązań technologicznych nie nastąpiła cyfrowa rewolucja w polskich szkołach ani zmiany w metodyce nauczania. Niezbędne są dalsze, stałe (a nie doraźne) inwestycje inicjowane przez władze centralne w infrastrukturę i sprzęt niezbędny do cyfryzacji szkół.<sup>120</sup>

Symptomy zmian w metodyce nauczania dostrzegalne są na niektórych uczelniach wyższych. Politechnika Białostocka jako lider kształcenia technicznego w województwie podlaskim podejmuje inicjatywy dostosowujące poziom wyposażenia swoich pracowni do zmian technologicznych. Przykładem jest Laboratorium Smart Education 4.0, uruchomione 29 września 2021 roku na Wydziale Mechanicznym Politechniki Białostockiej w porozumieniu z Klastrem Obróbki Metali. Znalazły się w nim przystosowane do najnowszych technologii obrabiarki, frezarki oraz roboty. Studenci będą mogli obsługiwać je samodzielnie w laboratorium. Wcześniej pracowali na profesjonalnych maszynach na hali maszyn z wykładowcą, który pokazywał, jak je obsługiwać. Klaster Obróbki Metali zbuduje jeszcze kilka profesjonalnych maszyn w województwie podlaskim, aby wykładowcy mogli prowadzić w nich wirtualne zajęcia.<sup>121</sup> Projekt Laboratorium Smart Education 4.0 zdobył tytuł Podlaskiej Marki 2021 w kategorii Projekt 4.0 i jest synonimem nowoczesnej edukacji, która

---

<sup>118</sup> Rząd szykuje kompleksową strategię cyfryzacji polskiej szkoły, <https://serwisy.gazetaprawna.pl/edukacja/artykuly/8215847.rzad-szykuje-kompleksowa-strategie-cyfryzacji-polskiej-szkoly.html> (data dostępu 16/05/2022)

<sup>119</sup> M. Plebańska, A. Szyller, M. Sieńczewska, *Raport – Edukacja zdalna ...*, op. cit., s. 55.

<sup>120</sup> *Edukacja cyfrowa. W poszukiwaniu nowego modelu kształcenia*, <https://sosdlaedukacji.pl/doswiadczenia-edukacji-zdalnej-edukacja-cyfrowa-nowy-model-ksztalcenia/#sdfootnote2anc> (data dostępu 16/05/2022)

<sup>121</sup> *Laboratorium Smart Education 4.0 na Politechnice Białostockiej*, <https://forumakademicke.pl/badania/laboratorium-smart-education-4-0-na-politechnice-bialostockiej/> (data dostępu 18/05/2022)

integruje studentów, pracowników oraz sterowane cyfrowo maszyny z Internetem oraz technologiami informacyjnymi”<sup>122</sup>.

Współczesne przedsiębiorstwa potrzebują pracowników z kompetencjami cyfrowymi, zaś dotychczasowe wyposażenie szkół na różnych etapach kształcenia nie umożliwia w dostatecznym stopniu wyjścia naprzeciw oczekiwaniom podmiotów gospodarczych. Dlatego też oprócz wsparcia finansowego ze strony władz centralnych niezbędne jest zacieśnienie współpracy między szkołami/uczelniami a przedsiębiorcami. Na konferencji promującej projekt „Smart Education for Industry 4.0”, prof. Marta Kosior-Kazberuk, Rektor Politechniki Białostockiej, stwierdziła, iż technologia rozwija się bardzo szybko, co powinno wymuszać dostosowywanie form kształcenia do zmieniających się warunków otoczenia. Nie będzie to jednak możliwe bez ścisłej współpracy z przedsiębiorcami oraz organizacjami pracodawców<sup>123</sup>.

Taką współpracę zawiązano w ramach projektu „Smart Education for Industry 4.0”, który zakłada utworzenie sieciowych pracowni w woj. podlaskim spiętych centralnym punktem zarządczym, znajdującym się na Wydziale Mechanicznym Politechniki Białostockiej. W trakcie konferencji zaprezentowano DemoLAB, będący przykładem takiego rozwiązania. Eksperti, m.in. Sebastian Rynkiewicz, prezes Zarządu Klastra Obróbki Metali oraz Prezes przedsiębiorstwa TOCK-AUTOMATYKA – Krzysztof Toczydłowski, przewidują, iż projekt przyniesie korzyści w wielu obszarach społeczno-gospodarczych. Beneficjentami będą m.in. uczniowie szkół zawodowych, studenci, nauczyciele, uczelnie techniczne, jak i społeczeństwo. Ponadto działania podejmowane w ramach projektu będą odpowiadać na zapotrzebowanie rynku pracy na m.in. spawaczy, robotyków i automatyków. Zdaniem Rektora Politechniki Białostockiej, prof. Marty Kosior-Kazberuk projekt „Smart Education for Industry 4.0 jest najlepszą formą współpracy uczelni z otoczeniem społeczno-gospodarczym, gdyż przedsiębiorcy mówią czego potrzebują, ale też aktywnie proponują współpracę tworząc tym samym nowoczesny model kształcenia inżynierów<sup>124</sup>.

---

<sup>122</sup>Laboratorium Smart Education 4.0 to Podlaska Marka 2021. Politechnika Białostocka obecna podczas całej gali w operze, <https://pb.edu.pl/2022/05/12/laboratorium-smart-education-4-0-to-podlaska-marka-2021-politechnika-bialostocka-obecna-podczas-calej-gali-w-operze/> (data dostępu 18/05/2022)

<sup>123</sup>Konferencja „Smart Education for Industry 4.0” [https://www.wrotapodlasia.pl/pl/region\\_i\\_gospodarka/wiadomosci/gospodarka/konferencja-smart-education-for-industry-4-0.html](https://www.wrotapodlasia.pl/pl/region_i_gospodarka/wiadomosci/gospodarka/konferencja-smart-education-for-industry-4-0.html) (data dostępu 18/05/2022)

<sup>124</sup>Konferencja promująca projekt „Smart Education for Industry 4.0”, <https://pb.edu.pl/2021/11/18/konferencja-promujaca-projekt-smart-education-for-industry-4-0/> (data dostępu 18/05/2022)

## Final Miac report

### I. PREZENTACJA WSKAZNIKÓW

#### 1. LISTA WSKAZNIKÓW

1. świadomość prawodawców w obszarze potrzeb rynku pracy (spo)
2. otwartość samorządów na dialog ze szkołami i przedsiębiorcami (osd)
3. zwiększanie roli lokalnych samorządów gospodarczych w stosunku do prawodawców centralnych (zrl)
4. częstotliwość konsultacji społecznych z organizacjami rzemiosł/przedsiębiorców oraz szkół branżowych (cks)
5. Finansowe i pozafinansowe wsparcie przedsiębiorstw na rzecz kształcenia dualnego (fpw)
6. Otwartość prawodawców na sprawdzone praktyki zagraniczne w zakresie edukacji zawodowej (ops)
7. Monitorowanie postępu i rozwoju technologicznego przez prawodawców (mpr)
8. przyjęcie przez prawodawców długookresowej perspektywy zapewniającej stabilny rozwój szkolnictwa zawodowego (ppp)
9. Siła relacji szkół zawodowych z pracodawcami (srs)
10. Instytucjonalizacja współpracy pomiędzy szkołami branżowymi w kraju (iwp)
11. Organizacja cyklicznych spotkań i konsultacji społecznych przedstawicieli samorządu-szkół branżowych – przedsiębiorstw – szkół wyższych (ocs)
12. ograniczona aktywność Izb Rzemieślniczych w środowisku lokalnym (oa)
13. Zwiększona intensywność promocji szkolnictwa zawodowego i dobrych praktyk w tym zakresie na szczeblu krajowym (zip)
14. Tempo legislacji w zakresie kształcenia zawodowego (tl)
15. Atrakcyjność i elastyczność programowa szkół zawodowych wymagająca akceptacji środowiska przedsiębiorców (aep)
16. częściowa formalizacja relacji pomiędzy szkołą branżową, rzemieślnikiem i uczniem (cfr)

## 2. OPIS WSKAZNIKÓW

1. świadomość prawodawców w obszarze potrzeb rynku pracy (spo)
2. otwartość samorządów na dialog ze szkołami przedsiębiorcami (osd)
3. zwiększanie roli lokalnych samorządów gospodarczych w stosunku do prawodawców centralnych (zrl)
4. częstotliwość konsultacji społecznych z organizacjami rzemiosł/przedsiębiorców oraz szkół branżowych (cks)
5. Finansowe i pozafinansowe wsparcie przedsiębiorstw na rzecz kształcenia dualnego (fpw)
6. Otwartość prawodawców na sprawdzone praktyki zagraniczne w zakresie edukacji zawodowej (ops)
7. Monitorowanie postępu i rozwoju technologicznego przez prawodawców (mpr)
8. przyjęcie przez prawodawców długookresowej perspektywy zapewniającej stabilny rozwój szkolnictwa zawodowego (ppp)
9. Siła relacji szkół zawodowych z pracodawcami (srs)
10. Instytucjonalizacja współpracy pomiędzy szkołami branżowymi w kraju (iwp)
11. Organizacja cyklicznych spotkań i konsultacji społecznych przedstawicieli samorządu-szkół branżowych – przedsiębiorstw – szkół wyższych (ocs)
12. ograniczona aktywność Izb Rzemieślniczych w środowisku lokalnym (oa)
13. Zwiększona intensywność promocji szkolnictwa zawodowego i dobrych praktyk w tym zakresie na szczeblu krajowym (zip)
14. Tempo legislacji w zakresie kształcenia zawodowego (tl)
15. Atrakcyjność i elastyczność programowa szkół zawodowych wymagająca akceptacji środowiska przedsiębiorców (aep)
16. częściowa formalizacja relacji pomiędzy szkołą branżową, rzemieślnikiem i uczniem (cfr)

## II. MACIERZE I WARTOŚCI WSKAZNIKÓW

### 1. MACIERZ BEZPOŚREDNIEGO ODDZIAŁYWANIA (MDI)

MDI opisuje relacje między wskaźnikami definiującymi system.

Wpływ zawiera się w wartościach pomiędzy 0 a 3, z możliwością identyfikacji potencjalnego oddziaływania:

- 0: brak oddziaływania
- 1: słabe
- 2: umiarkowane
- 3: silne
- P: potencjalne

### 2. MACIERZ POTENCJALNEGO ODDZIAŁYWANIA BEZPOŚREDNIEGO (MPDI)

MPDI reprezentuje obecne i potencjalne oddziaływania i zależności między zmiennymi / wskaźnikami. Wspiera MDI poprzez dodanie czynnika przewidywalnych przyszłych zależności.

Wpływ zawiera się w wartościach pomiędzy 0 a 3, z możliwością identyfikacji potencjalnego wpływu:

- 0: brak oddziaływania
- 1: słabe
- 2: umiarkowane
- 3: silne

## III. WYNIKI STUDIÓW

### 1. ODDZIAŁYWANIA BEZPOŚREDNIE

#### 1. Charakterystyki MDI

Poniższa tabela prezentuje numery 0,1,2,3,4 z macierzy i obrazuje częstotliwość występowania poszczególnych wartości w MDI oraz całkowitą liczbę elementów w macierzy.

WSKAZNIK	WARTOŚĆ
Rozmiar macierzy	16
Liczba powtórzeń	2
Liczba zer	22
Liczba jedynek	71
Liczba dwójek	127
Liczba trójek	36
Liczba „P”	0
Łącznie	234
Odsetek występowania	91,40625%

## 2. Skuteczność MDI

Ostatecznie w każdej macierzy istotna jest jej skuteczność w odniesieniu do określonej liczby powtórzeń (ogólnie 6-7 dla macierzy wielkości 30). Dlatego interesujące byłoby sprawdzić zmiany skuteczności wraz ze wzrostem liczby rekordów / powtórzeń. Przy braku matematycznie zdefiniowanych kryteriów, postanowiono wybrać funkcje niezbędne do klasyfikacji poszczególnych kryteriów, ważąc oddziaływanie i zależności w całym zestawie zmiennych w macierzy MDI.

LICZBA POWTORZEN	ODDZIAŁYWANIE	ZALEZNOSC
1	92 %	98 %
2	97 %	98 %

## 3. Suma wierszy i kolumn MDI

N <sup>o</sup>	WSKAZNIK	LACZNA LICZBA WIERSZY	LACZNA LICZBA KOLUMN
1	świadomość prawodawców w obszarze potrzeb rynku pracy	36	32
2	otwartość samorządów na dialog ze szkołami i przedsiębiorcami	29	28
3	zwiększanie roli lokalnych samorządów gospodarczych w stosunku do prawodawców centralnych	29	26
4	częstotliwość konsultacji społecznych z organizacjami rzemiosł/przedsiębiorców oraz szkół branżowych	30	32
5	Finansowe i pozafinansowe wsparcie przedsiębiorstw na rzecz kształcenia dualnego	22	17
6	Otwartość prawodawców na sprawdzone praktyki zagraniczne w zakresie edukacji zawodowej	28	26
7	Monitorowanie postępu i rozwoju technologicznego przez prawodawców	26	24
8	przyjęcie przez prawodawców długookresowej perspektywy zapewniającej stabilny rozwój szkolnictwa zawodowego	26	29
9	Siła relacji szkół zawodowych z pracodawcami	30	35
10	Instytucjonalizacja współpracy pomiędzy szkołami branżowymi w kraju	28	26
11	Organizacja cyklicznych spotkań i konsultacji społecznych przedstawicieli samorządu-szkół branżowych – przedsiębiorstw – szkół wyższych	31	31
12	ograniczona aktywność Izb Rzemieślniczych w środowisku lokalnym	19	24
13	Zwiększona intensywność promocji szkolnictwa zawodowego i dobrych praktyk w tym zakresie na szczeblu krajowym	27	27
14	Tempo legislacji w zakresie kształcenia zawodowego	27	26
15	Atrakcyjność i elastyczność programowa szkół zawodowych wymagająca akceptacji środowiska przedsiębiorców	27	29

N <sup>o</sup>	WSKAZNIK	LACZNA LICZBA WIERSZY	LACZNA LICZBA KOLUMN
16	częściowa formalizacja relacji pomiędzy szkołą branżową, rzemieślnikiem i uczniem	18	21
	Razem	433	433

## 2. POTENCJALNE ODDZIAŁYWANIA BEZPOSREDNIE

### 1. Charakterystyki MPDI

WSKAZNIK	WARTOSC
Rozmiar macierzy	16
Liczba powtórzeń	2
Liczba zer	22
Liczba jedynek	71
Liczba dwójek	127
Liczba trójek	36
Liczba „P”	0
Łącznie	234
Odsetek występowania	91,40625%

### 2. Skuteczność MPDI

LICZBA POWTORZEN	ODDZIALYWANIE	ZALEZNOSC
1	92 %	98 %
2	97 %	98 %

### 3. Suma wierszy i kolumn MPDI

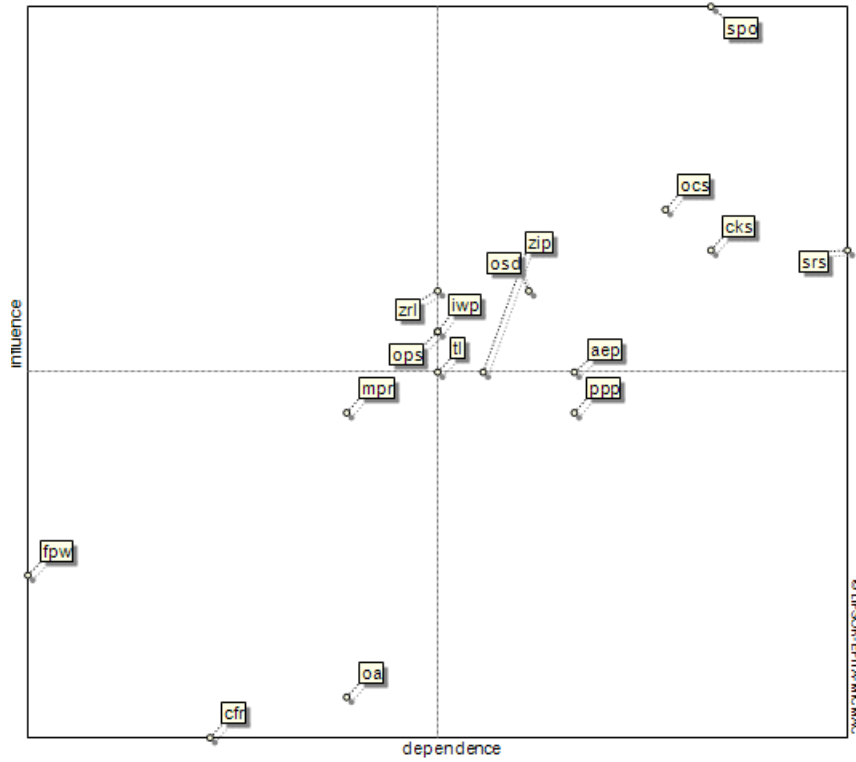
N <sup>o</sup>	WSKAZNIKI	LACZNA LICZBA WIERSZY	LACZNA LICZBA KOLUMN
1	świadomość prawodawców w obszarze potrzeb rynku pracy	36	32
2	otwartość samorządów na dialog ze szkołami i przedsiębiorcami	29	28
3	zwiększanie roli lokalnych samorządów gospodarczych w stosunku do prawodawców centralnych	29	26
4	częstotliwość konsultacji społecznych z organizacjami rzemiosł/przedsiębiorców oraz szkół branżowych	30	32
5	Finansowe i pozafinansowe wsparcie przedsiębiorstw na rzecz kształcenia dualnego	22	17
6	Otwartość prawodawców na sprawdzone praktyki zagraniczne w zakresie edukacji zawodowej	28	26
7	Monitorowanie postępu i rozwoju technologicznego przez prawodawców	26	24
8	przyjęcie przez prawodawców długookresowej perspektywy zapewniającej stabilny rozwój szkolnictwa	26	29



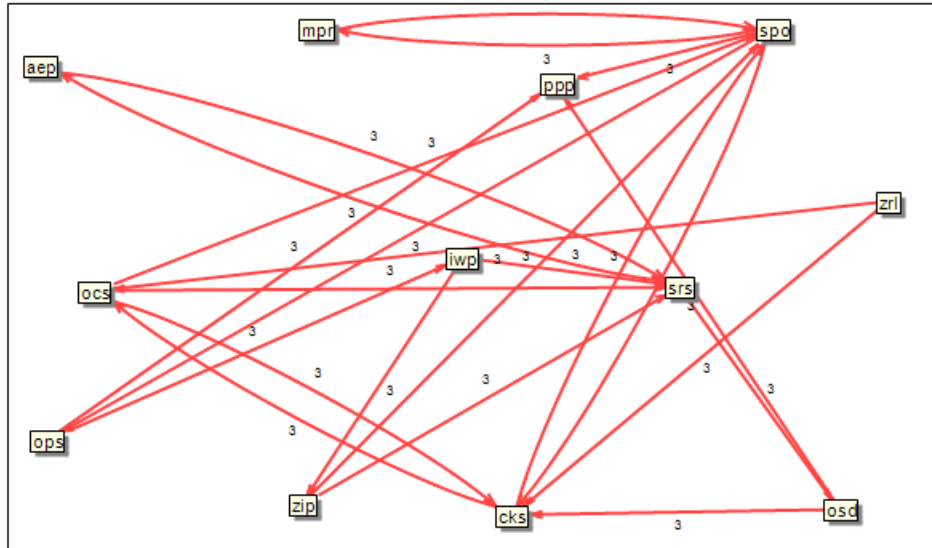
N <sup>o</sup>	WSKAZNIKI	LACZNA LICZBA WIERSZY	LACZNA LICZBA KOLUMN
	zawodowego		
9	Siła relacji szkół zawodowych z pracodawcami	30	35
10	Instytucjonalizacja współpracy pomiędzy szkołami branżowymi w kraju	28	26
11	Organizacja cyklicznych spotkań i konsultacji społecznych przedstawicieli samorządu-szkół branżowych – przedsiębiorstw – szkół wyższych	31	31
12	ograniczona aktywność Izby Rzemieślniczych w środowisku lokalnym	19	24
13	Zwiększona intensywność promocji szkolnictwa zawodowego i dobrych praktyk w tym zakresie na szczeblu krajowym	27	27
14	Tempo legislacji w zakresie kształcenia zawodowego	27	26
15	Atrakcyjność i elastyczność programowa szkół zawodowych wymagająca akceptacji środowiska przedsiębiorców	27	29
16	częściowa formalizacja relacji pomiędzy szkołą branżową, rzemieślnikiem i uczniem	18	21
	Totals	433	433



Potential direct influence/dependence map



Potential direct influence graph



- ..... Weakest influences
- Weak influences
- Moderate influences
- Relatively strong influences
- Strongest influences

© IUPSOR, EPTIA, MCM, MAC

### 3. ODDZIAŁYWANIE POSREDNIE

#### 1. Macierz oddziaływań pośrednich (MII)

MII koresponduje z MID i ją wzmacnia. Z perspektywy tej macierzy, nowa klasyfikacja wskaźników podkreśla najważniejsze z nich. Faktycznie jeden wskaźnik, dzięki programowi powtarzanych macierzy zastosowanym do pośredniej klasyfikacji, obrazuje ukryte zmienne. Ten program pozwala studiować rozkład oddziaływań i w rezultacie śledzić podstawy dla wskaźników: przez kolejność oddziaływania, przez liczbę ścieżek i ich długość, przez kolejność zależności. Generalnie klasyfikacja staje się skuteczniejsza i stabilniejsza od powtórzeń 3, 4 lub 5.

#### 2. Suma wierszy i kolumn MII

N <sup>o</sup>	WSKAZNIKI	LACZNA LICZBA WIERSZY	LACZNA LICZBA KOLUMN
1	świadomość prawodawców w obszarze potrzeb rynku pracy	26584	24094
2	otwartość samorządów na dialog ze szkołami przedsiębiorcami	22298	21717
3	zwiększanie roli lokalnych samorządów gospodarczych w stosunku do prawodawców centralnych	21799	20349
4	częstotliwość konsultacji społecznych z organizacjami rzemiosł/przedsiębiorców oraz szkół branżowych	22768	23991
5	Finansowe i pozafinansowe wsparcie przedsiębiorstw na rzecz kształcenia dualnego	16755	13080
6	Otwartość prawodawców na sprawdzone praktyki zagraniczne w zakresie edukacji zawodowej	20898	19775
7	Monitorowanie postępu i rozwoju technologicznego przez prawodawców	20194	18914
8	przyjęcie przez prawodawców długookresowej perspektywy zapewniającej stabilny rozwój szkolnictwa zawodowego	19810	21912
9	Siła relacji szkół zawodowych z pracodawcami	22815	25780
10	Instytucjonalizacja współpracy pomiędzy szkołami branżowymi w kraju	21545	19864
11	Organizacja cyklicznych spotkań i konsultacji społecznych przedstawicieli samorządu-szkół branżowych –przedsiębiorstw – szkół wyższych	23675	23304
12	ograniczona aktywność Izb Rzemieślniczych w środowisku lokalnym	14832	18373
13	Zwiększona intensywność promocji szkolnictwa zawodowego i dobrych praktyk w tym zakresie na szczeblu krajowym	20915	20359
14	Tempo legislacji w zakresie kształcenia zawodowego	20220	19713
15	Atrakcyjność i elastyczność programowa szkół	20336	22107

N <sup>o</sup>	WSKAZNIKI	LACZNA LICZBA WIERSZY	LACZNA LICZBA KOLUMN
	zawodowych wymagająca akceptacji środowiska przedsiębiorców		
16	częściowa formalizacja relacji pomiędzy szkołą branżową, rzemieślnikiem i uczniem	13816	15928
	Razem	433	433

#### 4. POTENCJALNE ODDZIAŁYWANIA POSREDNIE (MPII)

##### 1. Macierz MPII

Znowu macierz MPII koresponduje z MIDP wzmacniając jej wyniki. Nowa klasyfikacja podkreśla najważniejsze zmienne systemu.

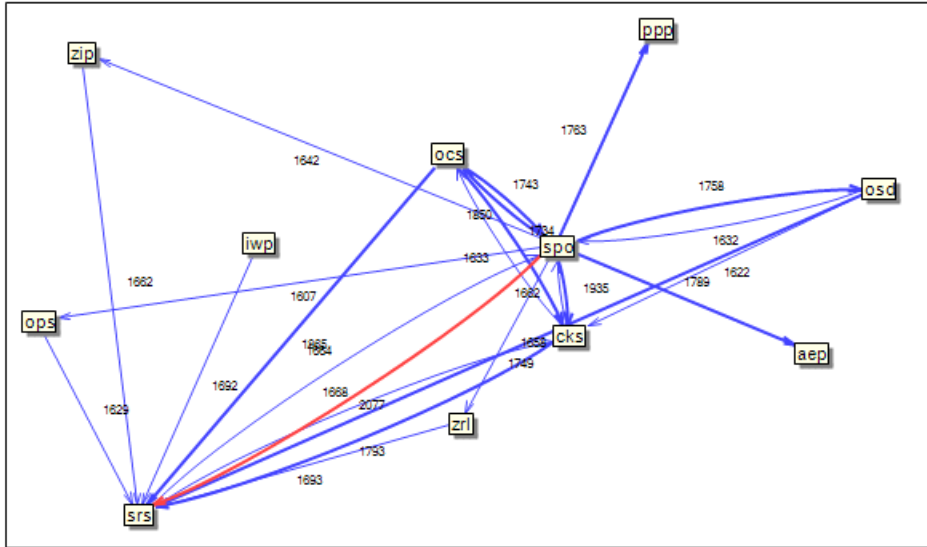
##### 2. Suma wierszy i kolumn MPII

N <sup>o</sup>	WSKAZNIKI	LACZNA LICZBA WIERSZY	LACZNA LICZBA KOLUMN
1	świadomość prawodawców w obszarze potrzeb rynku pracy	26584	24094
2	otwartość samorządów na dialog ze szkołami przedsiębiorcami	22298	21717
3	zwiększanie roli lokalnych samorządów gospodarczych w stosunku do prawodawców centralnych	21799	20349
4	częstotliwość konsultacji społecznych z organizacjami rzemiosł/przedsiębiorców oraz szkół branżowych	22768	23991
5	Finansowe i pozafinansowe wsparcie przedsiębiorstw na rzecz kształcenia dualnego	16755	13080
6	Otwartość prawodawców na sprawdzone praktyki zagraniczne w zakresie edukacji zawodowej	20898	19775
7	Monitorowanie postępu i rozwoju technologicznego przez prawodawców	20194	18914
8	przyjęcie przez prawodawców długookresowej perspektywy zapewniającej stabilny rozwój szkolnictwa zawodowego	19810	21912
9	Siła relacji szkół zawodowych z pracodawcami	22815	25780
10	Instytucjonalizacja współpracy pomiędzy szkołami branżowymi w kraju	21545	19864
11	Organizacja cyklicznych spotkań i konsultacji społecznych przedstawicieli samorządu-szkół branżowych –przedsiębiorstw – szkół wyższych	23675	23304
12	ograniczona aktywność Izb Rzemieślniczych w środowisku lokalnym	14832	18373

N <sup>o</sup>	WSKAZNIKI	LACZNA LICZBA WIERSZY	LACZNA LICZBA KOLUMN
13	Zwiększona intensywność promocji szkolnictwa zawodowego i dobrych praktyk w tym zakresie na szczeblu krajowym	20915	20359
14	Tempo legislacji w zakresie kształcenia zawodowego	20220	19713
15	Atrakcyjność i elastyczność programowa szkół zawodowych wymagająca akceptacji środowiska przedsiębiorców	20336	22107
16	częściowa formalizacja relacji pomiędzy szkołą branżową, rzemieślnikiem i uczniem	13816	15928
	Razem	433	433

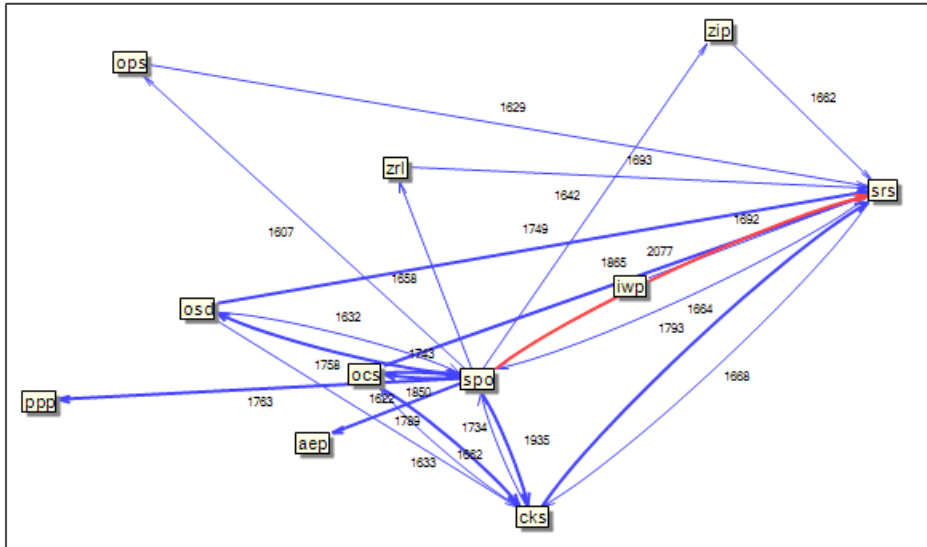


Indirect influence graph



- ..... Weakest influences
- Weak influences
- Moderate influences
- Relatively strong influences
- Strongest influences

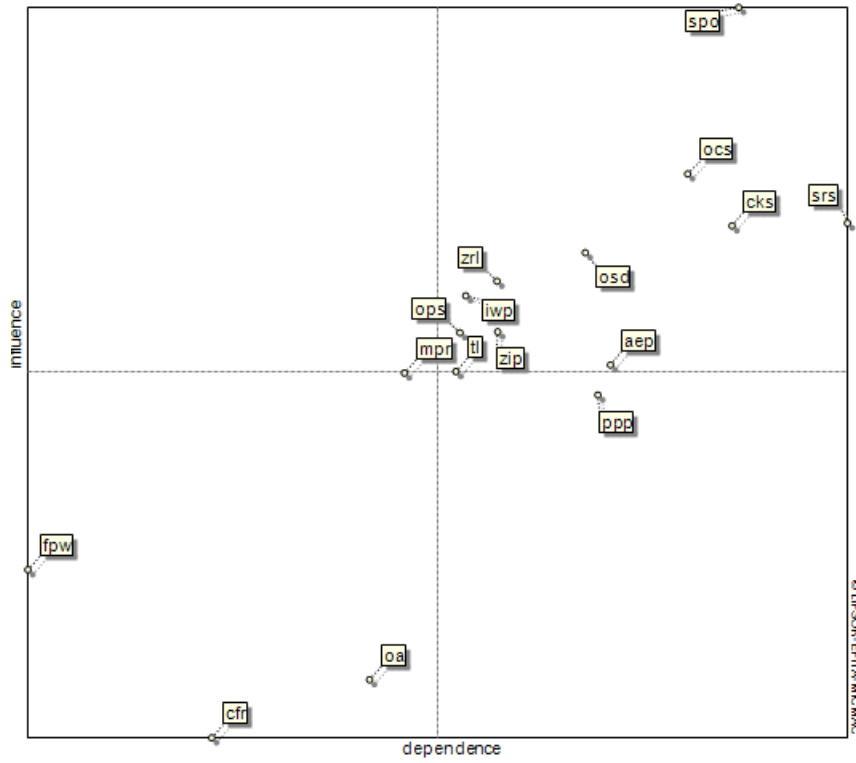
Potential indirect influence graph



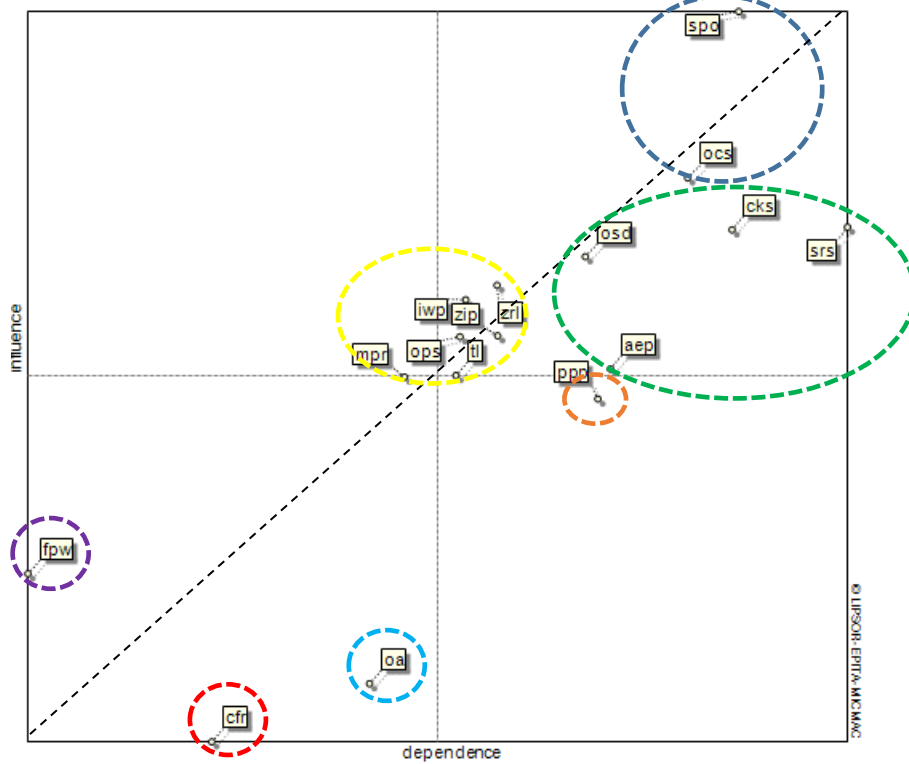
- ..... Weakest influences
- Weak influences
- Moderate influences
- Relatively strong influences
- Strongest influences



Indirect influence/dependence map



Potential indirect influence/dependence map





## Kwestionariusz wywiadu pogłębionego (IDI)

### Przedstawiciele szkolnictwa branżowego

na potrzeby realizacji

*„Badania służące określeniu możliwości współpracy organów administracji rządowej, samorządowej i organizacji pracodawców w zakresie programowania i realizacji procesu kształcenia”*

w ramach projektu

### **Nowoczesny proces szkolenia odpowiedzią na potrzeby rzemiosła i przedsiębiorców w Polsce**

- 1) Jak ocenia Pan/Pani stan rzemiosła w Polsce? Jaką rolę może pełnić szkolnictwo zawodowe/wyższe w jego rozwoju?
- 2) Jak ocenia Pan/Pani obecny system kształcenia zawodowego na potrzeby przedsiębiorców? Jakie są zdaniem Pani/Pana jego mocne, a jakie słabe strony?
- 3) Czy podejmowali Państwo kiedykolwiek współpracę z Izbą Rzemieślniczą?
- 4) Jakie jest miejsce uczelni wyższej/szkoły zawodowej w procesie wsparcia izb rzemiosł oraz kształcenia zawodowego?
- 5) Jakie instytucje oraz organizacje, zdaniem Pana/Pani, mogłyby być wsparciem w procesie budowania relacji z praktyką gospodarczą? Jaki powinien być zakres takiej współpracy, czym się powinna przejawiać? Czy uczelnie/szkoły branżowe mogłyby być wsparciem w tym procesie?
- 6) Czy podjęli się Państwo realizacji projektów, wspólnie z przedstawicielami samorządów oraz administracji państwowej? Jeśli tak to jakie to były projekty, a jeśli nie, to co mogło być tego przyczyną?
- 7) Czy Pana/Pani zdaniem przepisy prawa w zakresie szkolenia i kształcenia dualnego zawodowego są czytelne i zrozumiałe dla pracodawców/rzemieślników i czy wymagają nowelizacji? Proszę przyjąć perspektywę Pana/Pani organizacji.
- 8) Czy jako przedstawiciel uczelni/szkoły zawodowej widzi Pan/Pani możliwość wprowadzenia nowych, dotychczas niestosowanych form/reguł współpracy na linii przedstawiciele przedsiębiorców i rzemieślników z administracją samorządową? Jakich zmian legislacyjnych, zdaniem Pana/Pani wymaga wzmocnienie tej współpracy?
- 9) Czy Pana/Pani zdaniem przedstawiciele uczelni/szkół branżowych mają wpływ na funkcjonowanie przemysłu i rzemiosła? Jeśli tak, to czym się to przejawia, a jeśli nie, w jakim zakresie i w jaki sposób można by to zmienić?
- 10) Czy zna Pan/Pani zagraniczne doświadczenia oraz czy i w jakim stopniu możliwe jest aplikowanie doświadczeń zagranicznych w polskie realia procesu kształcenia kadr na potrzeby gospodarki, w tym również w procesie jego ustawicznego doskonalenia?

## Kwestionariusz wywiadu pogłębionego (IDI)

### Przedstawiciele zarządu organizacji rzemieślniczych oraz przedstawiciele rzemiosła

na potrzeby realizacji

*„Badania służące określeniu możliwości współpracy organów administracji rządowej, samorządowej i organizacji rzemieślników i pracodawców w zakresie programowania i realizacji procesu kształcenia”*

w ramach projektu

### **Nowoczesny proces szkolenia odpowiedzią na potrzeby rzemiosła i przedsiębiorców w Polsce**

- 1) Jak ocenia Pan/Pani stan rzemiosła w Polsce? Jaka rolę może pełnić szkolnictwo zawodowe/wyższe w jego rozwoju?
- 2) Jaka rolę ogrywa dialog społeczny w wypełnianiu ustawowych i statutowych zadań i kompetencji przez organizacje rzemieślników i pracodawców?
- 3) Czy Pana/Pani zdaniem organy administracji konsultują z organizacjami rzemieślników i pracodawców swoje decyzje oraz w zakresie jakich spraw i zadań obecnie to czynią? W jakich obszarach winno nastąpić pogłębienie współpracy?
- 4) Czy Panu/Pani wiadomo, jakie ułatwienia, ulgi może uzyskać ze strony państwa nauczyciel praktycznej nauki zawodu, rzemieślnik i pracodawca przyjmujący pracowników młodocianych?
- 5) Czy przepisy prawa w zakresie szkolenia i kształcenia dualnego zawodowego są czytelne i zrozumiałe dla rzemieślników i czy wymagają nowelizacji?
- 6) Czy członkowie izb i cechów rzemieślniczych są świadomi ustawowych i statutowych praw i obowiązków rzemieślnika oraz ustawowych i statutowych kompetencji i zadań samorządu rzemiosła? Jak te obciążenia niesie ze sobą finansowe i organizacyjne?
- 7) Jakie dodatkowe działania podejmują izby rzemieślnicze na rzecz pozyskiwania dodatkowych źródeł finansowania oraz oddziaływania na władze publiczne w zakresie stanowienia prawa?
- 8) Jakie korzyści i szanse widzi Pan/Pani w przynależności do organizacji rzemieślników i pracodawców w zakresie kształcenia branżowego i technicznego wyższego?
- 9) Czy samorząd gospodarczy rzemiosła podejmował się realizacji projektów, wspólnie z przedstawicielami samorządów oraz administracji państwowej? Jeśli tak to jakie to były projekty, a jeśli nie, to co mogło być tego przyczyną?
- 10) Czy zna Pan/Pani zagraniczne doświadczenia oraz czy i w jakim stopniu możliwe jest aplikowanie doświadczeń zagranicznych w polskie realia procesu kształcenia kadr na potrzeby gospodarki, w tym również w procesie jego ustawicznego doskonalenia?

## Kwestionariusz wywiadu pogłębionego (IDI)

### Przedstawiciele władz administracji państwowej

na potrzeby realizacji

*„Badania służące określeniu możliwości współpracy organów administracji rządowej, samorządowej i organizacji pracodawców w zakresie programowania i realizacji procesu kształcenia”*

w ramach projektu

### **Nowoczesny proces szkolenia odpowiedzi na potrzeby rzemiosła i przedsiębiorców w Polsce**

- 1) Jak ocenia Pan/Pani stan rzemiosła w Polsce? Jaką rolę może pełnić szkolnictwo zawodowe/wyższe w jego rozwoju?
- 2) Jak ocenia Pan/Pani obecny system kształcenia zawodowego na potrzeby przedsiębiorców? Jakie są z Pana/Pani zdaniem jego mocne, a jakie słabe strony?
- 3) Jak ocenia Pan/Pani współpracę przedstawicieli samorządów gospodarczych (m.in. przedsiębiorców, rzemieślników) z instytucjami stanowiącymi prawo i kształtującymi reguły kształcenia i funkcjonowania przedsiębiorców/rzemieślników? Co Pana/Pani zdaniem należałoby zmienić i/lub udoskonalić?
- 4) Czy Pana/Pani zdaniem przepisy prawa w zakresie szkolenia i kształcenia dualnego zawodowego są czytelne i zrozumiałe dla pracodawców/rzemieślników i czy wymagają nowelizacji?
- 5) Czy widzi Pan/Pani możliwość wprowadzenia nowych, dotychczas niestosowanych form/reguł współpracy na linii przedstawiciele przedsiębiorców i rzemieślników z administracją państwową?
- 6) Czy Pana/Pani zdaniem przedstawiciele pracodawców i/lub rzemieślników mają istotny wpływ na funkcjonowanie przemysłu i rzemiosła? Jeśli nie, w jakim zakresie i w jaki sposób można by było to zmienić?
- 7) W jakim zakresie organizacje rzemieślników i pracodawców obecnie mogą wpływać na decyzje organów administracji? Czy istnieje odpowiednie źródło informacji dla zainteresowanych?
- 8) Co Pana/Pani zdaniem należy zmienić na linii relacji administracja państwowa – pracodawca aby dialog pomiędzy przedstawicielami przedsiębiorców i rzemieślników mógł się przekładać na realny dialog pomiędzy stronami?
- 9) Czy są przesłanki do tego, a jeśli tak to jakie, aby organizacje rzemieślników i pracodawców miały większy wpływ na stanowienie prawa odnośnie funkcjonowania rzemiosła?
- 10) Czy zna Pan/Pani zagraniczne doświadczenia oraz czy i w jakim stopniu możliwe jest aplikowanie doświadczeń zagranicznych w polskie realia procesu kształcenia kadr na potrzeby gospodarki, w tym również w procesie jego ustawicznego doskonalenia?

## Kwestionariusz wywiadu pogłębionego (IDI)

### Członkowie RDS, WRDS, PRRP

na potrzeby realizacji

*„Badania służące określeniu możliwości współpracy organów administracji rządowej, samorządowej i organizacji pracodawców w zakresie programowania i realizacji procesu kształcenia”*

w ramach projektu

### **Nowoczesny proces szkolenia odpowiedzią na potrzeby rzemiosła i przedsiębiorców w Polsce**

- 1) Jak ocenia Pan/Pani stan rzemiosła w Polsce? Jaka rolę może pełnić szkolnictwo zawodowe/wyższe w jego rozwoju?
- 2) Jak ocenia Pan/Pani obecny system kształcenia zawodowego na potrzeby przedsiębiorców? Jakie są zdaniem Pani/Pana jego mocne, a jakie słabe strony?
- 3) Jak ocenia Pan/Pani współpracę przedstawicieli samorządu gospodarczego (m.in. przedsiębiorców, rzemieślników) z instytucjami stanowiącymi prawo i kształtującymi reguły kształcenia i funkcjonowania przedsiębiorców/rzemieślników? Co Pana/Pani zdaniem należałoby by zmienić i/lub udoskonalić?
- 4) Jaka jest, a jaka powinna być rola samorządu gospodarczego/rzemiosła w dialogu społecznym, w tym w opiniowaniu skutków ekonomicznych i społecznych wprowadzanych regulacji z RDS, WRDS, PRRP
- 5) Czy Pana/Pani zdaniem przepisy prawa w zakresie szkolenia i kształcenia dualnego zawodowego są czytelne i zrozumiałe dla pracodawców/rzemieślników i czy wymagają nowelizacji?
- 6) Czy widzi Pan/Pani możliwość wprowadzenia nowych, dotychczas niestosowanych form/reguł współpracy na linii przedstawiciele przedsiębiorców i rzemieślników z RDS, WRDS, PRRP
- 7) Czy Pana/Pani zdaniem przedstawiciele pracodawców i/lub rzemieślników mają istotny wpływ na funkcjonowanie przemysłu i rzemiosła? Jeśli nie, w jakim zakresie i w jaki sposób można by było to zmienić?
- 8) W jakim zakresie organizacje rzemieślników i pracodawców obecnie mogą wpływać na decyzje organów administracji? Czy posiadają wiedzę na ten temat?
- 9) Co Pana/Panią zdaniem należy zmienić na linii relacji samorząd gospodarczy – pracodawca aby dialog pomiędzy przedstawicielami przedsiębiorców i rzemieślników mógł się przekładać na realny dialog pomiędzy stronami?
- 10) Jakie są przesłanki do tego, aby organizacje rzemieślników i pracodawców miały większy wpływ na stanowienie prawa odnośnie funkcjonowania rzemiosła?
- 11) Czy zna Pan/Pani zagraniczne doświadczenia oraz czy i w jakim stopniu możliwe jest aplikowanie doświadczeń zagranicznych w polskie realia procesu kształcenia kadr na potrzeby gospodarki, w tym również w procesie jego ustawicznego doskonalenia?

## **Kwestionariusz wywiadu pogłębionego (IDI)**

### Przedstawiciele samorządu regionalnego

na potrzeby realizacji

*„Badania służące określeniu możliwości współpracy organów administracji rządowej, samorządowej i organizacji pracodawców w zakresie programowania i realizacji procesu kształcenia”*

w ramach projektu

### **Nowoczesny proces szkolenia odpowiedzi na potrzeby rzemiosła i przedsiębiorców w Polsce**

- 1) Jak ocenia Pan/Pani stan rzemiosła w Polsce? Jaka rolę może pełnić szkolnictwo zawodowe/wyższe w jego rozwoju?
- 2) Jak ocenia Pan/Pani obecny system kształcenia zawodowego na potrzeby przedsiębiorców? Jakie są zdaniem Pani/Pana jego mocne, a jakie słabe strony?
- 3) Jak ocenia Pan/Pani współpracę przedstawicieli samorządów gospodarczych (m.in. przedsiębiorców, rzemieślników) z instytucjami stanowiącymi prawo i kształtującymi reguły kształcenia i funkcjonowania przedsiębiorców/rzemieślników? Co Pana/Pani zdaniem należałoby zmienić i/lub udoskonalić?
- 4) Czy Pana/Pani zdaniem przepisy prawa w zakresie szkolenia i kształcenia dualnego zawodowego są czytelne i zrozumiałe dla pracodawców/rzemieślników i czy wymagają nowelizacji?
- 5) Czy widzi Pan/Pani możliwość wprowadzenia nowych, dotychczas niestosowanych form/reguł współpracy na linii przedstawiciele przedsiębiorców i rzemieślników z samorządem regionalnym, m.in. w zakresie kształcenia na rzecz rzemiosła/przemysłu?
- 6) Czy Pana/Pani zdaniem przedstawiciele pracodawców i/lub rzemieślników mają istotny wpływ na funkcjonowanie przemysłu i rzemiosła? Jeśli nie, w jakim zakresie i w jaki sposób można by było to zmienić?
- 7) W jakim zakresie organizacje rzemieślników i pracodawców obecnie mogą wpływać na decyzje organów administracji? Czy istnieje odpowiednie źródło informacji dla zainteresowanych?
- 8) Co Pana/Panią zdaniem należy zmienić na linii relacji samorząd regionalny–pracodawca aby dialog pomiędzy przedstawicielami przedsiębiorców i rzemieślników mógł się przekładać na realny dialog pomiędzy stronami?
- 9) Czy są przesłanki do tego, a jeśli tak to jakie, aby organizacje rzemieślników i pracodawców miały większy wpływ na stanowienie prawa odnośnie funkcjonowania rzemiosła?
- 10) Czy zna Pan/Pani zagraniczne doświadczenia oraz czy i w jakim stopniu możliwe jest aplikowanie doświadczeń zagranicznych w polskie realia procesu kształcenia kadr na potrzeby gospodarki, w tym również w procesie jego ustawicznego doskonalenia?

## Kwestionariusz wywiadu pogłębionego (IDI)

### Koordynatorzy Krajowych Klastrow Kluczowych i klastrow regionalnych

na potrzeby realizacji

*„Badania służące określeniu możliwości współpracy organów administracji rządowej, samorządowej i organizacji pracodawców w zakresie programowania i realizacji procesu kształcenia”*

w ramach projektu

### **Nowoczesny proces szkolenia odpowiedzią na potrzeby rzemiosła i przedsiębiorców w Polsce**

- 1) Czy Pana/Pana zdaniem obecny proces kształcenia kadr na potrzeby przedsiębiorców i rzemieślników można określić mianem nowoczesnego lub inaczej spełniającego wymagania przedsiębiorców? Jakie elementy są satysfakcjonujące, a co ewentualnie należałoby zmienić?
- 2) Jak ocenia Pan/Pani współpracę przedstawicieli samorządów gospodarczych (m.in. przedsiębiorców, rzemieślników) z instytucjami stanowiącymi prawo i kształtującymi reguły kształcenia i funkcjonowania przedsiębiorców/rzemieślników? Co Pana/Pani zdaniem należałoby zmienić i/lub udoskonalić?
- 3) Jaka jest, a jaka powinna być rola samorządu gospodarczego/rzemiosła w dialogu społecznym, w tym w opiniowaniu skutków ekonomicznych i społecznych wprowadzanych regulacji?
- 4) Czy przepisy prawa w zakresie szkolenia i kształcenia dualnego zawodowego są czytelne i zrozumiałe dla pracodawców/rzemieślników i czy wymagają nowelizacji?
- 5) Czy widzi Pan/Pani możliwość wprowadzenia nowych, dotychczas niestosowanych form/reguł współpracy na linii przedstawiciele przedsiębiorców i rzemieślników z organami stanowiącymi prawo na poziomie lokalnym/regionalnym i krajowym? (krajowym - Rada Dialogu Społecznego, b) regionalnym - WRDS i Rady Rynku Pracy, c) lokalnym - Powiatowe Rady Rynku Pracy)
- 6) Czy Pana/Pani zdaniem przedstawiciele pracodawców i/lub rzemieślników mają istotny wpływ na funkcjonowanie przemysłu i rzemiosła? Jeśli nie, w jakim zakresie i w jaki sposób można by było to zmienić?
- 7) W jakim zakresie organizacje rzemieślników i pracodawców obecnie mogą wpływać na decyzje organów administracji? Czy posiadają wiedzę na ten temat?
- 8) Co Pana/Panią zdaniem należy zmienić na linii relacji samorząd gospodarczy – pracodawca aby dialog pomiędzy przedstawicielami przedsiębiorców i rzemieślników mógł się przekładać na realny dialog pomiędzy stronami?
- 9) Jakie są przesłanki do tego, aby organizacje rzemieślników i pracodawców miały większy wpływ na stanowienie prawa odnośnie funkcjonowania rzemiosła?
- 10) Czy zna Pan/Pani zagraniczne doświadczenia oraz czy i w jakim stopniu możliwe jest aplikowanie doświadczeń zagranicznych w polskie realia procesu kształcenia kadr na potrzeby gospodarki, w tym również w procesie jego ustawicznego doskonalenia?



## Kwestionariusz 1 wywiadu pogłębionego (IDI)

### Przedstawiciele zarządu organizacji rzemieślniczych oraz przedstawiciele rzemiosła

na potrzeby realizacji

*„Badania służące określeniu możliwości współpracy organów administracji rządowej, samorządowej i organizacji rzemieślników i pracodawców w zakresie programowania i realizacji procesu kształcenia”*

w ramach projektu

### **Nowoczesny proces szkolenia odpowiedzią na potrzeby rzemiosła i przedsiębiorców w Polsce**

- 1) Jak ocenia Pan/Pani stan rzemiosła w Polsce? Jaką rolę może pełnić szkolnictwo zawodowe/wyższe w jego rozwoju?
- 2) Jaką rolę ogrywa dialog społeczny w wypełnianiu ustawowych i statutowych zadań i kompetencji przez organizacje rzemieślników i pracodawców?
- 3) Czy Pan/Pani zdaniem organy administracji konsultują z organizacjami rzemieślników i pracodawców swoje decyzje oraz w zakresie jakich spraw i zadań obecnie to czynią? W jakich obszarach winno nastąpić pogłębienie współpracy?
- 4) Czy Panu/Pani wiadomo, jakie ułatwienia, ulgi może uzyskać ze strony państwa nauczyciel praktycznej nauki zawodu, rzemieślnik i pracodawca przyjmujący pracowników młodocianych?
- 5) Czy przepisy prawa w zakresie szkolenia i kształcenia dualnego zawodowego są czytelne i zrozumiałe dla rzemieślników i czy wymagają nowelizacji?
- 6) Czy członkowie izb i cechów rzemieślniczych są świadomi ustawowych i statutowych praw i obowiązków rzemieślnika oraz ustawowych i statutowych kompetencji i zadań samorządu rzemiosła? Jakie to obciążenia niesie ze sobą finansowe i organizacyjne?
- 7) Jakie dodatkowe działania podejmują izby rzemieślnicze na rzecz pozyskiwania dodatkowych źródeł finansowania oraz oddziaływania na władze publiczne w zakresie stanowienia prawa?
- 8) Jakie korzyści i szanse widzi Pan/Pani w przynależności do organizacji rzemieślników i pracodawców w zakresie kształcenia branżowego i technicznego wyższego?
- 9) Czy Pana/Pani zdaniem przedstawiciele uczelni/szkół branżowych mają wpływ na funkcjonowanie przemysłu i rzemiosła? Jeśli tak, to czym się to przejawia, a jeśli nie, w jakim zakresie i w jaki sposób można by to zmienić?
- 10) Czy zna Pan/Pani zagraniczne doświadczenia oraz czy i w jakim stopniu możliwe jest aplikowanie doświadczeń zagranicznych w polskie realia procesu kształcenia kadr na potrzeby gospodarki, w tym również w procesie jego ustawicznego doskonalenia?



## Kwestionariusz wywiadu pogłębionego (IDI) 1

### Przedstawiciele szkolnictwa wyższego

na potrzeby realizacji

*„Badania służące określeniu możliwości współpracy organów administracji rządowej, samorządowej i organizacji pracodawców w zakresie programowania i realizacji procesu kształcenia”*

w ramach projektu

### **Nowoczesny proces szkolenia odpowiedzią na potrzeby rzemiosła i przedsiębiorców w Polsce**

- 1) Jak ocenia Pan/Pani obecny system kształcenia zawodowego na potrzeby przedsiębiorców? Jakie są zdaniem Pani/Pana jego mocne, a jakie słabe strony? Czy Pana/Pana zdaniem obecny proces kształcenia kadr na potrzeby przedsiębiorców i rzemieślników można określić mianem nowoczesnego lub inaczej spełniającego wymagania przedsiębiorców? Jakie elementy są satysfakcjonujące, a co ewentualnie należałoby zmienić?
- 2) Jakie instytucje oraz organizacje mogłyby być wsparciem w procesie budowania relacji z praktyką gospodarczą? Jaki powinien być zakres takiej współpracy, czym się powinna przejawiać?
- 3) Czy uważa Pan/Pani, że wszystkie strony zainteresowane biorą adekwatny udział w zakresie programowania i realizacji procesu kształcenia? Jeśli nie kogo i dlaczego należałoby włączyć do programowania procesu kształcenia, a kogo do jego realizacji?
- 4) Jak ocenia Pan/Pani współpracę przedstawicieli samorządów gospodarczych (m.in. przedsiębiorców, rzemieślników) z instytucjami stanowiącymi prawo i kształtującymi reguły kształcenia i funkcjonowania przedsiębiorców/rzemieślników? Co Pana/Pani zdaniem należałoby zmienić i/lub udoskonalić?
- 5) Czy Pana/Pani zdaniem przepisy prawa w zakresie szkolenia i kształcenia dualnego zawodowego są czytelne i zrozumiałe dla pracodawców/rzemieślników i czy wymagają nowelizacji? Proszę przyjąć perspektywę Pana/Pani organizacji.
- 6) Czy widzi Pan/Pani możliwość wprowadzenia nowych, dotychczas niestosowanych form/reguł współpracy na linii przedstawiciele przedsiębiorców i rzemieślników z administracją samorządową?
- 7) Czy Pana/Pani zdaniem przedstawiciele pracodawców i/lub rzemieślników mają istotny wpływ na funkcjonowanie przemysłu i rzemiosła? Jeśli nie, w jakim zakresie i w jaki sposób można by było to zmienić?
- 8) W jakim zakresie organizacje rzemieślników i pracodawców obecnie mogą wpływać na decyzje organów administracji? Czy istnieje odpowiednie źródło informacji dla zainteresowanych?

- 9) Co Pana/Panią zdaniem należy zmienić na linii relacji administracja samorządowa – prawodawca aby dialog pomiędzy przedstawicielami przedsiębiorców i rzemieślników mógł się przekładać na realny dialog pomiędzy stronami?
- 10) Czy są przesłanki do tego, a jeśli tak to jakie, aby organizacje rzemieślników i pracodawców miały większy wpływ na stanowienie prawa odnośnie funkcjonowania rzemiosła?
- 11) Czy zna Pan/Pani zagraniczne doświadczenia oraz czy i w jakim stopniu możliwe jest aplikowanie doświadczeń zagranicznych w polskie realia procesu kształcenia kadr na potrzeby gospodarki, w tym również w procesie jego ustawicznego doskonalenia?
- 12) Jakie jest miejsce uczelni wyższej/szkoły zawodowej w procesie wsparcia izb rzemiosł oraz kształcenia zawodowego?
- 13) Jak ocenia Pan/Pani stan rzemiosła w Polsce? Jaką rolę może pełnić szkolnictwo zawodowe/wyższe w jego rozwoju?

## Case study 1 - Litwa

### **Kauno Informacinių Technologijų Mokykla (KITM) – Kowieńska Szkoła Technologii Informatycznych**

#### **Historia KITM**

Początki Kowieńskiej Szkoły Technologii Informatycznych sięgają 1 listopada 1945 r., kiedy to w Kownie założono republikańską Szkołę Operatorów Filmowych. Wówczas przyjęto do niej 18 uczniów. Kolejne historyczne zdarzenia, które odcisnęły swe piętno na procesach rozwojowych szkoły, to m.in.:

- 1 września 1959 r. szkoła została zreorganizowana w technikum nr 4;
- 1 lutego 1963 r. szkoła została nazwana 23. Technikum Zawodowym;
- Od 1984 szkoła zaczyna szkolić pracowników komunikacji i kas oszczędnościowych;
- 1 grudnia 1988 r. szkoła otrzymała nazwę VI Technikum Zawodowego;
- Od 5 września 1990 r. do 21 lipca 2014 r. szkoła nosi nazwę Kownas School of Liaison;
- Od 22 lipca 2014 r. szkoła została przekształcona w instytucję publiczną i odtąd nosi nazwę Kowieńskiej Szkoły Technologii Informatycznych (KITM)

#### **Bieżąca oferta edukacyjna**

Misją KITM jest kształcenie specjalistów IT o wysokich kompetencjach zawodowych, którzy będą odpowiedzialnymi członkami społeczeństwa, zapewniać ogólnokształcące wykształcenie średnie i kształcenie zawodowe.

**Rzeczywistość do której dąży KITM (wizja)** to rzeczywistość w której podmiot ten jest najsilniejszą szkołą informatyczną na Litwie, szkolącą profesjonalistów, specjalistów na poziomie przygotowania zawodowego, którzy cieszą się zaufaniem pracodawców, wdrażają państwową strategię w szkoleniu zawodowym.

Obecnie w szkole uczy się ponad 500 uczniów. Szkoła przyjmuje uczniów, którzy ukończyli minimum 8 klasę szkoły podstawowej. Nauka jest prowadzona głównie na poziomie gimnazjum oraz szkoły branżowej.

W zależności od poziomu nauczania szkoła posiada różne specjalności:

- Dla absolwentów klasy 8: Programista JavaScript, Technik multimedialny oraz Serwisant sieci komputerowych (nauka w klasach 9 i 10 obejmuje wszystkie przedmioty ogólnokształcące oraz wybrane moduły programu kształcenia zawodowego uczniowie otrzymają wykształcenie podstawowe i będą kontynuować naukę zawodu wraz z programem kształcenia średniego w klasach III i IV gimnazjum (klasy 11-12))

- Dla absolwentów klasy 10 (innej szkoły): Serwisant sieci komputerowych, Technik multimedialny oraz Programista JavaScript (nauka trwa 2 lata i 3 miesiące, wraz z zawodem zdobywa się wykształcenie średnie)
- Dla absolwentów 12 klasy (uczniów z wykształceniem średnim): Programista Java, Programista .NET, Programista PHP, Programista JavaScript, Tester Oprogramowania, Serwisant sieci komputerowych, Technik multimedialny, Mobilny serwisant elektroniki oraz Księgowy (szkolenie trwa 10 miesięcy). Osoby, które najlepiej wykonują zadania testowe, są zaproszone do studiowania programów szkoleniowych dla programistów i testerów oprogramowania .NET w Akademii.IT, której partnerami są stowarzyszenie INFOBALT, UAB „Festo”, UAB „TransUnionBaltics” oraz Kaunas School of Information Technologia.

W gimnazjum klasy liczą średnio 24 uczniów, na poziomach zawodowych liczba uczniów zmniejsza się do 14-16 osób w klasie.

Ponadto KITM dla osób z kwalifikacjami ma w swej ofercie następujące programy szkoleń zawodowych: Programista Java Programista .NET Programista PHP Programista JavaScript Tester Oprogramowania Serwisant sieci komputerowych Technik multimedialny Mobilny serwisant elektroniki Księgowy. Czas trwania szkolenia to 6 miesięcy. Przy zapisywaniu się na programistę Java, programistę PHP, programistę JavaScript, programistę .NET i programistę oprogramowania, obowiązkowy jest specjalny test umiejętności, który jest przeprowadzany na miejscu w szkole. Osoby, które najlepiej wykonały zadania testowe, zostaną zaproszone do studiowania programów szkoleniowych dla programistów i testerów oprogramowania .NET w Akademii.IT, której partnerami są stowarzyszenie INFOBALT, UAB „Festo”, UAB „TransUnionBaltics” oraz Kaunas School of Information Technologia.

Dodatkowo KITM za pośrednictwem Służb Zatrudnienia oferuje szkolenia zawodowe osobom bezrobotnym lub zatrudnionym z wykształceniem średnim lub kwalifikacjami z bonami szkoleniowymi Służb Zatrudnienia. KITM dla ww. osób ma w swej ofercie następujące formalne programy szkolenia zawodowego: Programista Java, Technik multimedialny, Programista PHP, Programista JavaScript, Serwisant sieci komputerowych, Księgowy. Czas trwania studiów 6 miesięcy (22,6 tygodnia) dla osób z kwalifikacjami lub 10 miesięcy (33 tygodnie) dla osób, które ukończyły 12 klasę. Szkolenia prowadzone są przez certyfikowanych specjalistów w swojej dziedzinie z praktycznym doświadczeniem zawodowym. Szkoła posiada licencję Ministerstwa Edukacji, Nauki i Sportu na prowadzenie edukacji formalnej. Osoby, które pomyślnie ukończyły cały kurs szkoleniowy programu modułowego i pomyślnie zdały egzamin oceny kompetencji, otrzymują uznawany przez państwo dyplom szkolenia zawodowego.

Jeżeli osoby nabyły określone umiejętności i kompetencje praktyczne poprzez bezpośrednią pracę, wolontariat, nieformalne szkolenia, staże lub inne nieformalne lub samokształcenie, ale nie posiadają dyplomu potwierdzającego to, usługą świadczoną przez KITM jest uznawanie kwalifikacji w zakresie kierunku ICT, przeznaczony do sprawdzania wiedzy, umiejętności i zdolności posiadanych przez osoby fizyczne w celu uzyskania dyplomu odpowiedniej kwalifikacji zawodowej. Dziedzina ICT obejmuje kwalifikacje w programowaniu i testowaniu oprogramowania.

## **Prawodawstwo**

### **Obowiązkowe kształcenie obejmuje<sup>125</sup>:**

- Pradinemokyla (szkoła podstawowa) Wiek: 7-10 lat
- Pagrindinemokyla (ogólnokształcąca szkoła średnia I stopnia) Wiek: 10-17 lat
- Gimnazija (ogólnokształcąca szkoła średnia I stopnia) Wiek: 15-17 lat
- Profesinemokykla (zawodowa szkoła średnia I stopnia) Wiek: 14-16/17 lat
- Jaunimomokykla (ogólnokształcąca szkoła średnia I stopnia) Wiek: 11/12-22

lata

Nauka w szkołach zawodowych zajmuje około 2-3 lata w zależności od posiadanego wykształcenia. Po ukończeniu szkoły zawodowej i zdaniu egzaminów uczniowie uzyskują wykształcenie średnie zawodowe i mają prawo do kontynuacji nauki w kolegiach i na uniwersytetach. Jeśli uczeń kończąc szkołę zawodową posiada również doświadczenie, podczas rekrutacji na studia otrzymuje za nie dodatkowe punkty.

Na Litwie podobnie jak w Polsce stanowiącymi prawo w zakresie szkolnictwa branżowego jest odpowiednie Ministerstwo. Szkoły zawodowe w odróżnieniu od techników czy liceów są finansowane bezpośrednio z ministerstwa, a nie z funduszy samorządowych.

Programy kształcenia nowych kierunków tworzone są przez szkołę, a następnie oddawane do Ministerstwa, które po zatwierdzeniu może nimi swobodnie dysponować.

Ministerstwo decyduje o proporcji nauczania teorii i praktyki, obecnie jest do 25% teorii do 75% praktyki.

W zależności od potrzeb uczniów szkoła podejmuje decyzje ile dokładnie trwa proces nauczania w danej specjalności, oczywiście mieszcząc się w ustalonych granicach.

Działanie szkoły regulują 3 jednostki, mające 5 głosów decyzyjnych – szkoła sama (1 głos), przedsiębiorstwa (1 głos), ministerstwo (3 głosy).

---

<sup>125</sup>[http://litwa.lovetotravel.pl/nauka\\_i\\_educacja\\_na\\_litwie](http://litwa.lovetotravel.pl/nauka_i_educacja_na_litwie)

## Analiza jednostki

Wizyta na miejscu, analiza strony internetowej jednostki oraz rozmowa z przedstawicielem KITM pozwała poczynić szereg ustaleń.

Z pewnością za analizą wskazaną w planie rozwojowym jednostki (analiza SWOT) KITM może pochwalić się zarówno atrakcyjnym profilem oferty dydaktycznej oraz zasobem kadrowym (przeszkoleni specjaliści) oraz doskonałym położeniem geograficznym szkoły (w Kownie - w ważnej części litewskiej nauki i przemysłu; w samym centrum miasta). Jak podkreślał przedstawiciel szkoły – profil szkoły wymusza inwestycję w najnowszy sprzęt komputerowy który ze względu na postęp technologiczny bardzo szybko się „starzeje”, przez co może nie odpowiadać współczesnym wymaganiom. Ponadto w dokumencie wskazuje się, iż brakuje ogólnego kształcenia nauczycieli w zakresie zastosowania ICT i nowoczesnych form edukacji umiejętności.

Warto podkreślić, że pomimo rozwiniętej współpracy KITM ze stowarzyszeniem przedsiębiorców infoBALT, *współpraca jest wciąż niewystarczająca z pracodawcami regionalnymi.*

Przedstawiciel KITM podkreślał w trakcie wizyty studyjnej, iż widzi szanse dla rozwoju KITM i ogólnie kształcenia zawodowego na rzecz rzemiosła i przemysłu poprzez zwiększenie uwagi państwa na profesjonalność w edukacji (jej atrakcyjność, nowoczesność, dla poprawy jakości, dostępności). Jak podkreślono – zauważalny jest już na Litwie rosnący prestiż kształcenia zawodowego. Ponadto diagnozowany jest duży i stale rosnący popyt na specjalistów IT na krajowym (litewskim) rynku pracy. Warto wskazać, że KITM jest jedyną szkołą zawodową kształcąca specjalistów IT w powiecie. Ponadto władze KITM liczą na dwie ważne szanse rozwojowe dla swojej jednostki edukacyjnej. Pierwsza z nich to rozwinięty Internet szerokopasmowy. Infrastruktura umożliwia aktywne wykorzystanie ICT w procesie nauczania i tym samym wzrost dostępności nauczania. Drugą oczekiwaną szansą jest wsparcie funduszy unijnych na szkolenia zawodowe w latach 2022-2027. Władze KITM są również świadome zagrożeń, na jakie KITM może natrafić w najbliższej przyszłości. Są to m.in. malejąca w mieście i powiecie kowieńskim (choć wolniej niż przeciętnie na Litwie) liczba dzieci do 15 lat i populacja osób w wieku produkcyjnym. Ponadto ograniczone zasoby finansowe utrudniają możliwości utrzymania nowoczesnej bazy edukacyjnej, dodatkowe utrudnienie to przyciągnięcie i utrzymanie istniejących wykwalifikowanych nauczycieli, młodych specjalistów z sektora prywatnego.

Wraz ze wzrostem zapotrzebowania na informatyków i szybkimi zmianami wymagań rynku pracy, szkoła musi usprawnić kształcenie informatyków z wykorzystaniem nowoczesnych systemów edukacyjnych, komputerowych i oprogramowania, aktualizować programy szkoleniowe, aby sprostać wymaganiom rynku pracy oraz podnosić kwalifikacje nauczycieli.

Zwiększenie efektywności kształcenia zawodowego w celu zaspokojenia potrzeb ucznia, biznesu oraz społeczeństwa. Szybko zmieniające się warunki społeczne, gospodarcze i kulturowe, technologiczne i cyfrowe zwiększają potrzebę ciągłego zdobywania nowej wiedzy i umiejętności. Aby wzmocnić każdego ucznia, aby móc dostosować się do nowych wyzwań, planowane jest podniesienie jakości kształcenia zawodowego i ogólnego, osiągnięcia uczniów oraz zmniejszenie różnic w osiągnięciach w celu zindywidualizowania edukacji.

### **Wnioski i rekomendacje**

Ważnym atrybutem prorozwojowym szkoły jest fakt, iż nauczyciele przedmiotów zawodowych są praktykami biznesu. Jednakże przedstawiciel szkoły podkreślał strategiczną trudność w podnoszeniu jakości kształcenia i zakresu kształcenia w szkole – jaką jest problem ze znalezieniem profesjonalnych nauczycieli zawodu ze względu na niskie wynagrodzenie oraz złą opinię o nauczaniu w szkołach zawodowych na Litwie. Podkreślał jednocześnie, że to jeden z kluczowych wyznaczników jakości kształcenia – profesjonalna kadra – i bez współpracy w tym zakresie z przedsiębiorstwami problem będzie trudny do rozwiązania.

Cechą charakterystyczną dla KITM,co podnosi jakościowy aspekt kształcenia na potrzeby rynku pracy, jest ścisła współpraca szkoły ze stowarzyszeniem Infobalt (zrzeszenie przedsiębiorców z Litwy działających w obszarze IT). Sprowadza się ona do realizacji wspólnych projektów (w tym wsparcie infrastrukturalne szkoły); uczniowie ze szkoły w Kownie odbywają staże i praktyki w przedsiębiorstwach z Infobalt (również płatne, ok. 70% studentów po stażach znajduje zatrudnienie w tych firmach); przedsiębiorstwa zaopatrują szkołę w sprzęt niezbędny do nauki. Ponadto zrzeszone w stowarzyszeniu przedsiębiorstwa stanowią bazę nauczycieli w danych specjalnościach.

Co warto podkreślić na potrzeby docelowych przyszłych systemowych rozwiązań stowarzyszenie Infobalt wraz z KITM wspólnie występują ze stanowiskami do Ministerstwa celem przeforsowania danych rozważań dotyczących m.in. uruchamiania nowych, potrzebnych z punktu widzenia rynku pracy, specjalizacji w ramach szkolnictwa zawodowego. Dużym problemem stają się konkurencyjne szkoły prywatne, które mogą



korzystać z wypracowanych przez KITM programów kształcenia, gdyż te muszą być upubliczniane (wymóg Ministerstwa).

KITM w ramach promocji szkolnictwa zawodowego co jakiś czas prowadzi dla dzieci z nauczania początkowego zajęcia z podstaw programowania, próbując tym samym pokazać rodzicom jak wygląda nauka w ich szkole – co należy potraktować jako dobrą praktykę w warunkach polskich – tak by popularyzować szkolnictwo zawodowe już od przedszkolaka w Polsce.

Reasumując do najważniejszych cech KITM świadczących o sukcesie szkoły należy zaliczyć:

- ścisłą współpracę z przedstawicielami przedsiębiorstw jako bazę specjalistów do kształcenia, konsultantów aktualnych pożądaných kompetencji u uczniów, wreszcie jako wspólnego partnera w rozmowach z Ministerstwem;
- wysoką dbałość i ustawiczne unowocześnianie infrastruktury w oparciu o realizację projektów partnerskich ze światem biznesu;
- nacisk na współpracę z profesjonalnymi nauczycielami zawodu i ustawiczny proces poszukiwania praktyków do kształcenia zawodowego.

*Opracowano na podstawie:*

- *wizyta studyjna w siedzibie KITM*
- *IDI pogłębiony z przedstawicielem szkoły: Zastępca Dyrektora ds. Infrastruktury Evaldas Žvinklys*
- *strona internetowa KITM.*

## Case study 2 – Łotwa

### Liepāja State Technical University (LVT) – Lipawska Politechnika Państwowa

#### Historia LVT

Liepāja State Technical University (LVT) może pochwalić się już ponad 100-letnią historią. Bowiem jej początki sięgają 1920 r., kiedy to w Lipawie powstała druga szkoła techniczna na Łotwie – Państwowa Liepāja Technical School. W 1930 r. w ramach LVT otwarto pierwszą klasę handlową. Od 1951 r. wiele razy zmieniała się nazwa szkoły (m. in. Politechnika im. F. Roziņa, Riga Polytechnic Institute (RPI) Liepāja, Wieczorowa Szkoła Techniczna), jednak zawsze szkoła posiadała status placówki edukacyjnej.

#### Obecnie

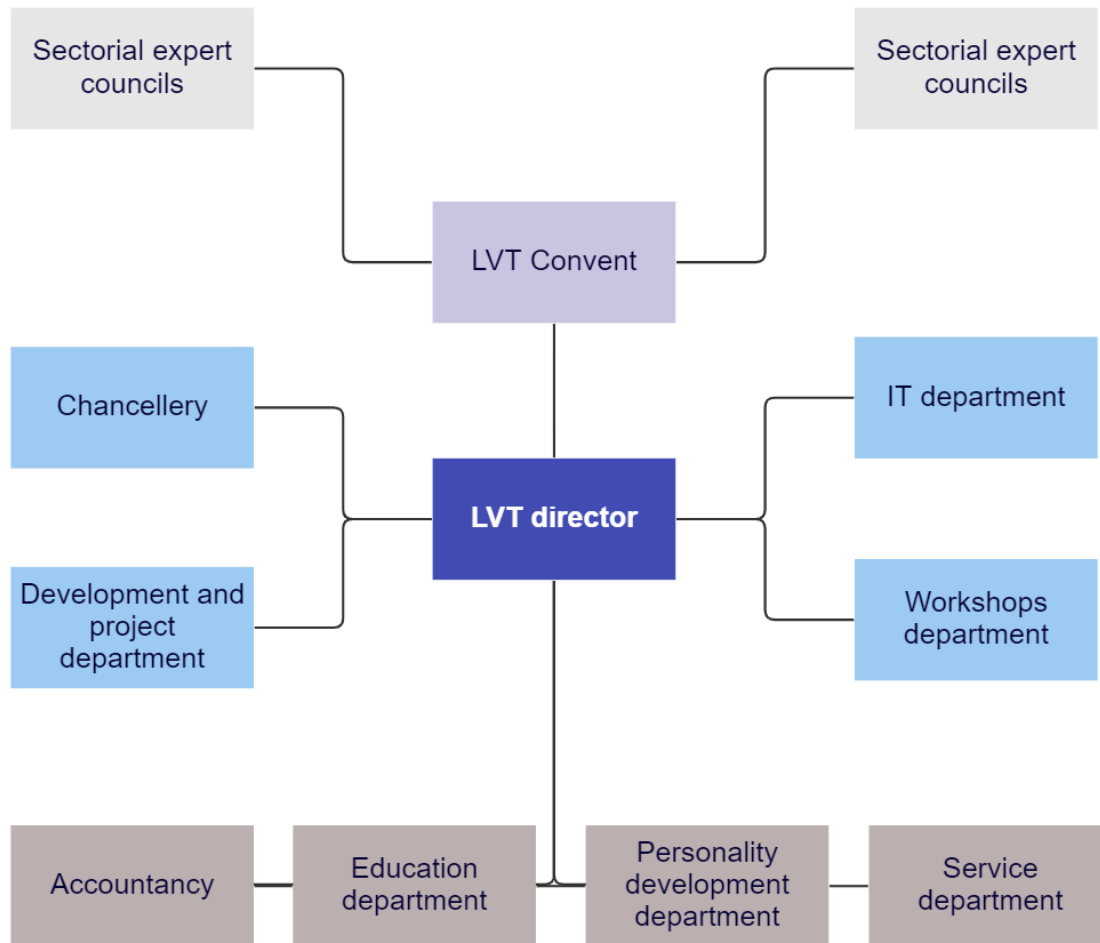
Misją LVT jest *„Rozwijanie nowoczesnych kompetencji zawodowych niezbędnych dla rozwijających się branż u uczestników łotewskiego i europejskiego rynku pracy, zachowując tradycje i przyjmując wyzwania. Jesteśmy wiarygodnym i rozpoznawalnym partnerem dla wszystkich interesariuszy.”*

Wizja LVT z kolei głosi, że jest to *„rozpoznawalne centrum doskonałości w edukacji zawodowej, które realizuje uznane na całym świecie programy edukacyjne angażujące w proces uczenia się łotewskich i zagranicznych profesjonalistów”*.

Wartości jakie mają temu przyświecać w codziennej realizacji misji i wizji analizowanej jednostki to: rzetelność, odpowiedzialność, kompetencje, kreatywność, wzrost.

Na dzień 31 sierpnia 2021 roku liczba uczniów w szkole wynosił 1290 realizujących proces edukacyjny łącznie w 57 grupach.

Poniżej wykres przedstawia strukturę organizacyjną wykonawczą LVT będącą częścią dokumentu strategicznego szkoły na lata 2020-2027.



Szkoła przyjmuje uczniów, którzy ukończyli minimum szkołę podstawową (9 klas). Po podstawówce nauka jest prowadzona na poziomie szkoły średniej zawodowej (4 lata) oraz zawodowej (3 lata). W tym przypadku możliwe są specjalności do wyboru z wielu obszarów nauczania:

- 1) **Energetyka i elektrotechnika** w tym zakresie oferowane są następujące programy:
  - „Technik energetyki odnawialnej”
  - „Technik elektryk ze specjalnościami”
- 2) **Obróbka metali, budowa maszyn i budowa maszyn** w tym zakresie oferowane są następujące programy:
  - „Mechanik samochodowy”
  - „Technik systemów mechatronicznych”
  - „Spawacz (MAG)”
- 3) **Transport lotniczy** w tym zakresie oferowane są następujące programy:
  - „Mechanik lotniczy”

- 4) **Konstruowanie i produkcja wyrobów z drewna** w tym zakresie oferowane są następujące programy:
- „Technik budownictwa”
  - „Technik robót wykończeniowych”
  - „Technik budownictwa na sucho”
  - „Technik produkcji wyrobów z drewna”
- 5) **Biznes, finanse, księgowość, administracja i logistyka** w tym zakresie oferowane są następujące programy:
- „Pracownik handlowy usług reklamowych”
  - „Księgowy”
  - „Pracownik handlowy przemysłu”
  - „Specjalista ds. obsługi klienta”
  - „Pracownik handlowy sektor rolniczy”
  - „Pracownik logistyki”
- 6) **Pielęgnacja urody i tekstylia** w tym zakresie oferowane są następujące programy:
- „Specjalista w szyciu i stylizacji odzieży”

LVT daje również możliwość nauki zawodu już po ukończeniu szkoły średniej. W takim wypadku uzyskanie średniego wykształcenia zawodowego trwa 1,5 roku. Naukę można podjąć w jednym z poniższy zawodów:

- 7) **Obróbka metalu** w tym zakresie oferowany jest program edukacyjny:
- Program sterowania ustawianiem obrabiarek”
- 8) **Transport lotniczy** w tym zakresie oferowany jest program edukacyjny:
- „Mechanik lotniczy”

W roku szkolnym 2021/2022 do LVT uczęszczało łącznie 1290 uczniów podzielonych na 57 klas, najwięcej z nich, bo 52% były to klasy o technicznym profilu nauczania. Dyrektor szkoły piastuje swoje stanowisko od 30 lat, co wynika z pasji do realizacji ustawicznie doskonałego procesu kształcenia zawodowego i daje mu ogromne doświadczenie, skutkujące faktem realizacji funkcji eksperta przy Ministerstwie Edukacji oraz eksperta przy OECD.

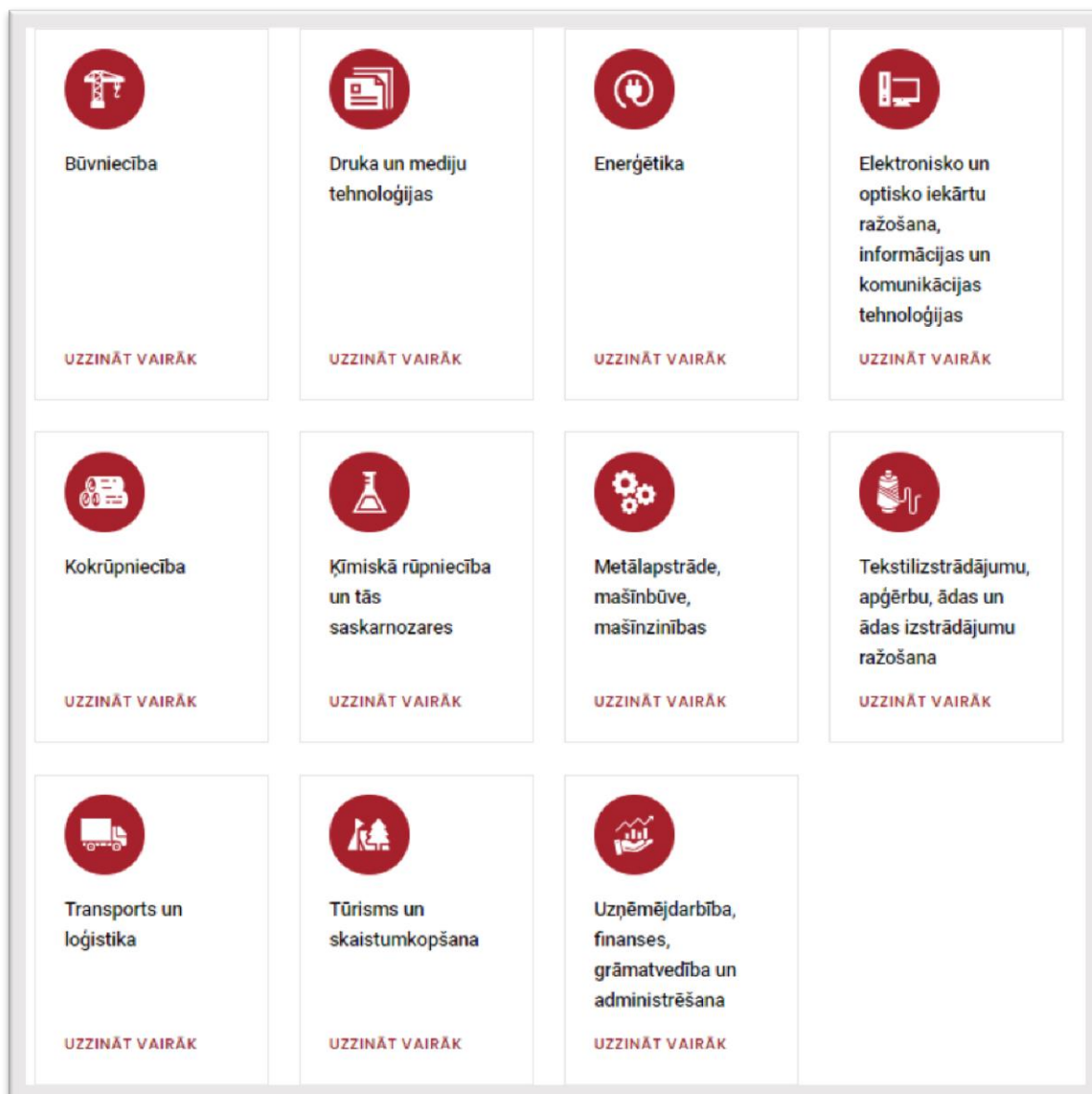
Szkoła jest Centralnym Ośrodkiem Kompetencyjnym w zawodzie 1) Telemechanika i logistyka 2) Studia biznesowe oraz 3) Energetyka i elektrotechnika. Oznacza to, że odpowiada za weryfikację metodologii kształcenia w danej specjalizacji, weryfikuje content do wszystkich kwalifikacji w danej specjalizacji, a także odpowiada za organizację egzaminów kwalifikacyjnych w danej specjalizacji na Łotwie.

**Sektorowe rady ekspertów(w jednej z nich przedstawiciel szkoły bierze udział)odpowiedzialne są na Łotwie za:**

- a) przedstawienie propozycji dotyczących liczby uczniów wymaganych dla sektorów w placówkach kształcenia zawodowego;
- b) uczestniczenie w rozwoju sieci placówek kształcenia zawodowego i planowanie programów kształcenia zawodowego;
- c) uczestniczenie w tworzeniu struktury kwalifikacji dla danego sektora, przedstawianie propozycji dotyczące zawodów i odpowiednich specjalizacji niezbędnych dla danego sektora;
- d) ocenianie i opiniowanie standardów zawodowych oraz opracowywanie propozycji dotyczących wymagań w zakresie kwalifikacji zawodowych;
- e) delegowanie ekspertów branżowych do udziału w licencjonowaniu i akredytację instytucji kształcenia zawodowego, ośrodków egzaminacyjnych i programów kształcenia zawodowego oraz egzaminów z kwalifikacji zawodowych;
- f) koordynowanie i promowanie współpracy kupców z instytucjami kształcenia zawodowego w sprawach realizacji programów edukacyjnych, w tym wsparcia kształcenia w miejscu pracy, organizacji nauki i praktyki kwalifikacyjnej;
- g) określenie kwestii związanych z zatrudnieniem, popytem i podażą na rynku pracy danego sektora.

W chwili obecnej na Łotwie powołanych jest 11 z przewidzianych dwunastu Sektorowych Rad Ekspertów, które koordynowane są przez LDDK – Konfederację Pracodawców Łotwy. Organizację pracodawców funkcjonującą na Łotwie od 1993 roku. Poniższy rysunek przedstawia jak tematycznie dobrane są Sektorowe Rady Ekspertów.

Konfederacja Pracodawców Łotwy (LDDK) jest jedyną organizacją reprezentującą pracodawców w dialogu z rządem Łotwy i związkami zawodowymi.



LVT CONVENTjest zespołem działającym na rzecz szkoły. Przedstawia on propozycje dyrektorowi placówki kształcenia zawodowego w sprawach strategii rozwoju i opracowywania dokumentów planistycznych dotyczących kształcenia zawodowego. Ponadto uczestniczy w procesie doboru i oceny kadry pedagogicznej (administracji) instytucji kształcenia zawodowego; LVT Conventprzedstawia propozycje dotyczące programu kształcenia zawodowego opracowanego przez instytucję kształcenia zawodowego przed przedłożeniem go do otrzymania licencji oraz promuje współpracę instytucji kształcenia zawodowego z przedsiębiorstwami regionu w zakresie organizacji praktyk zawodowych i kształcenia w miejscu pracy.

## **Współpraca z interesariuszami**

Szkoła LVT stara się współpracować z interesariuszami kształcenia na różnych jego etapach. I tak celem promocji zawodu spawacza wraz z Urzędem Miejskim w Lipawie LVT przygotowało filmik promujący zawód spawacza, który był prezentowany w komunikacji miejskiej w Lipawie. Działania odniosły pozytywny skutek już w pierwszym roku od przeprowadzenia, kiedy to udało się zrekrutować uczniów do klasy o tej specjalności.

Wizyta studyjna na miejscu w szkole ponadto ukazała bardzo partnerską relację szkoły z Urzędem Miasta. Urząd Miejski w Lipawie nie ma bezpośredniego nadzoru decyzyjnego, jak również nie finansuje funkcjonowania szkoły na bieżąco. Jednak w każdej sytuacji wymagającej wsparcia instytucjonalnego, merytorycznego czy też administracyjnego – takiego wsparcia udziela. Ponadto jak zadeklarowali przedstawiciele Urzędu Miasta Lipawa obecni na spotkaniu, kilkakrotnie wraz Dyrektorem Szkoły udawali się na spotkania z Ministerstwem Edukacji i Nauki celem prowadzenia negocjacji na rzecz zatwierdzenia poszczególnych spraw służących szkole i jednocześnie całemu miastu.

Ponadto szkoła uczestniczy w wielu projektach, między innymi Erasmus+ co pozwala uczniom na wymiany zagraniczne.

W ramach promocji i zapoznania rodziców/uczniów z terenem szkoły bezpłatnie oddawane jest do użytku boisko szkolne.

Jak wskazał Dyrektor szkoły dla usprawnienia dialogu z prawodawcą, czyli z ministerstwem należy zadbać o zbudowanie koalicji wokół danego zagadnienia. Taka koalicja może być na linii szkoła – urząd miejski, ale również może to być koalicja pomiędzy szkołami zawodowymi. Taką właśnie stworzono na Łotwie- Stowarzyszenie Szkół Zawodowych, co znacznie umocniło siłę głosu w dialogu szkół zawodowych wobec ministerstwa. To dzięki takiemu porozumieniu z inicjatywy szkół zawodowych Ministerstwo wprowadziło zwiększony limit liczby godzin możliwych do przeprowadzenia przez praktyków w szkole zawodowej bez konieczności posiadania przygotowania pedagogicznego – co zwiększa możliwości zaangażowania praktyków w proces kształcenia.

## **Prawodawstwo**

1. Na Łotwie podobnie jak w Polsce stanowiącymi prawo w zakresie szkolnictwa branżowego jest Ministerstwo Edukacji i Nauki. Szkoły zawodowe w odróżnieniu od techników czy liceów są finansowane bezpośrednio z ministerstwa, a nie z funduszy samorządowych.
2. Ministerstwo na poziomie krajowym ustala limity przyjęć do szkół zawodowych według zawodów w oparciu o konsultacje w branżowymi radami konsultacyjnymi, jednak szkoły mogą także same zgłaszać zapotrzebowanie na nowe zawody (przykładem jest wprowadzenie



przez szkołę LVT specjalności mechanik lotniczy, która powstała w konsultacji z firmą „AirBaltic”. Firma ta dostarcza nauczycieli zawodu oraz niezbędny sprzęt).

3. Na Łotwie stworzono koalicję Stowarzyszenie Szkół Zawodowych, dzięki temu umocniony został głos szkół w Ministerstwie Edukacji i Nauki. Dzięki naciskom ze szkół zawodowych Ministerstwo zwiększyło limit godzin zajęć możliwych do przeprowadzenia przez praktyków bez konieczności posiadania przez nich wykształcenia pedagogicznego.
4. Za tworzenie nowych programów szkoleń odpowiedzialne są zespoły tworzone przez szkoły działające w danym obszarze nauczania.



## WNIOSKI I REKOMENDACJE na podstawie analizy LVT (Łotwa)

1. Siłą szkoły Lipawskiej Politechniki Państwowej jest stabilny proces zarządzania przez przedsiębiorczego dyrektora szkoły, którego kompetencje i siła oddziaływania sprowadza się do pełnienia ról eksperckich na poziomie ministerialnym na Łotwie oraz jako eksperta OECD.
2. Liepāja State Technical University funkcjonuje w porozumieniu z innymi szkołami branżowi, co w znacznym stopniu wzmocnia pozycję szkoły w rozmowach na poziomie ministerialnym.
3. Zachęcenie odgórne szkół zawodowych do tworzenia sieci partnerstw celem zdobycia obiektywnego, kompetentnego partnera do dialogu – należy potraktować jako dobrą praktykę i wdrożyć po przełożeniu tego rozwiązania na warunki polskie.
4. Należałoby stworzyć sieć partnerstw między szkołami zawodowymi celem zwiększenia siły przetargowej wobec organu stanowiącego prawo.
5. Należałoby stworzyć sieć partnerstw między szkołami zawodowymi celem uelastycznienia przepływu kompetencji (nauczyciele, ale także uczniowie)
6. Wprowadzenie projektów międzynarodowych wymiany uczniów, a także nauczycieli i dyrekcji celem poszerzania kompetencji i doskonalenia form dydaktycznych.
7. Ustawiczny dialog władz samorządowych, regionalnych ze szkołami celem wspólnego lobbowania rozwiązań służących rozwojowi społeczności regionalnej i lokalnej.
8. Zagwarantowanie partycypacji w branżowych radach konsultacyjnych reprezentatywności dla każdego regionu.
9. Tworzenie punktów obsługi dla przedsiębiorstw służących kojarzeniu przedsiębiorstw ze szkołami branżowymi.
10. Wdrożenie do systemu edukacyjnego prowadzenia zajęć z przedmiotów zawodowych przez praktyków bez konieczności posiadania wykształcenia pedagogicznego w wymiarze nie więcej niż 25% czasu wymiar danego przedmiotu.

*Opracowano na podstawie:*

*- wizyta studyjna w siedzibie LVT*

*- IDI pogłębiony z przedstawicielem szkoły: Dyrektor Szkoły Agris Ruperts*

*- IDI pogłębiony z przedstawicielem Urzędu Miasta: Kierownik wydziału gospodarczego w Departamencie Rozwoju Rady Miasta Lipawa Arnis Vītols*

*- strona internetowa LVT*

## WYPRACOWANE STANOWISKA

### a) Szczebel krajowy - nr 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 (min. 2)

1. w sprawie zacieśnienie współpracy szkół branżowych z biznesem poprzez wdrożenie do systemu edukacyjnego szkół branżowych prowadzenia zajęć z przedmiotów zawodowych przez praktyków bez konieczności posiadania przez nich wykształcenia pedagogicznego w wymiarze nie więcej niż 25% czasu wymiaru danego przedmiotu
2. w zakresie zagwarantowania partycypacji w branżowych radach kompetencyjnych przedstawicieli każdego regionu
3. w zakresie wprowadzenia projektów międzynarodowych wymiany uczniów, nauczycieli oraz dyrekcji celem poszerzania kompetencji i doskonalenia form dydaktycznych
4. w zakresie tworzenia sieci partnerstw pomiędzy szkołami branżowymi w kraju celem uelastycznienia przepływu kompetencji (dyrekcja, nauczyciele, uczniowie)
5. w zakresie umożliwienia partycypacji przy zmianach w prawie o szkolnictwie branżowym przedsiębiorcom z różnych regionów Polski
6. w sprawie nadania ulg podatkowych lub zwolnień rzemieślnikom przyjmującym uczniów na praktyczną naukę zawodu
7. w zakresie stworzenia „Otwartej księgi dobrych praktyk”, zawierającej przykłady przedsięwzięć i działań podejmowanych przez szkoły branżowe i zawodowe w kraju oraz inne organizacje i instytucje z nimi współpracujące, celem wsparcia rozwoju szkolnictwa zawodowego
8. w sprawie skierowania do uczelni wyższych zalecenia powołania na uczelniach pełnomocnika ds. współpracy ze szkolnictwem branżowym
9. w sprawie intensyfikacji częstotliwości i zakresu cyklicznych spotkań osób decyzyjnych po stronie organów prowadzących z dyrektorami szkół, przedstawicielami przedsiębiorców lokalnych i organizacji branżowych

### b) Szczebel wojewódzki – nr 10, 11, 12 (min. 2)

10. w zakresie tworzenia cyklicznych raportów dotyczących potrzeb regionalnych rynków pracy w celu podnoszenia świadomości organów prowadzących szkolnictwa branżowego na ten temat przy współudziale i konsultacji z przedstawicielami poszczególnych branż
11. w sprawie stworzenia punktów obsługi dla przedsiębiorców kojarzących przedsiębiorstwa ze szkołami branżowymi kształcącymi w odpowiadających potrzebom danej branży

12. w sprawie stworzenia rankingu najlepszej szkoły branżowej w województwie, ukazującego (poza wynikami nauczania) otwartość na potrzeby rynku pracy, liczbę absolwentów znajdujących pracę zgodną z kierunkiem kształcenia, poziom zdolności relacyjnych (współpracę z pracodawcami, kształcenie dualne, itp.)

**c) Szczebel lokalny – nr 13, 14, 15, 16, 17**

13. w zakresie dofinansowania szkół realnie współpracujących z przedsiębiorstwami
14. w zakresie prowadzenia realnego dialogu ze wszystkim stronami zainteresowanymi szkolnictwem branżowym – samorządami, szkołami oraz organizacjami rzemiosł i przedsiębiorców
15. w zakresie promowania klas patronackich jako dobrych praktyk
16. w zakresie powołania przez władze lokalne cyklicznej, corocznej konferencji koncentrującej się na obszarze i efektach współpracy w ramach poczwórnej helisy: szkoły zawodowe (branżowe) – instytucje rynku pracy – przedsiębiorcy – uczelnie wyższe
17. w zakresie uświadamiania pracodawców o kierunkach, trybach i procesach kształcenia zawodowego dostępnych w regionie

## STANOWISKO NR 1/2022

### Powiatowej Rady Rynku Pracy

*w sprawie zacieśnienie współpracy szkół branżowych z biznesem poprzez wdrożenie do systemu edukacyjnego szkół branżowych prowadzenia zajęć z przedmiotów zawodowych przez praktyków bez konieczności posiadania przez nich wykształcenia pedagogicznego w wymiarze nie więcej niż 25% czasu wymiaru danego przedmiotu*

Powiatowa Rada Rynku Pracy w Białymstoku jako organ opiniodawczo-doradczy zwraca uwagę na problem w znalezieniu nauczycieli zawodów do szkół branżowych oraz formalnych przeszkód angażowania praktyków w proces kształcenia w szkołach branżowych. Najlepszymi nauczycielami byłiby praktycy zawodów w trakcie aktywności zawodowej, a nie już na emeryturze. Wprowadzenie możliwości prowadzenia części wymiaru godzinowego zajęć przez praktyków, bez konieczności doksztalcania się pedagogicznego zwiększy liczbę potencjalnych chętnych nauczycieli zawody wywodzących się z grona praktyków na co dzień pracujących w przedsiębiorstwach. Tym samym zniweluje formalną barierę dostępu do kształcenia dla zainteresowanych kształceniem praktyków.

Dodatkowo ograniczenie czasu prowadzenia przez nich zajęć do maksymalnie ¼ godzin zajęć minimalizuje ryzyko, iż dana osoba nie poradzi sobie w zakresie podejścia pedagogicznego, gdyż opiekę nad przedmiotem będzie sprawował wykwalifikowany nauczyciel.

Ponadto praktycy prowadzący takie zajęcia nawiążą siłą rzeczy kontakty ze szkołami branżowymi, poznają ich problemy, ale również poznają uczniów z którymi później będą mogli nawiązać współpracę. Uczniowie natomiast będą mieli do czynienia z aktywnymi zawodowo praktykami, co z pewnością zwiększy ich motywację.

Proponowane rozwiązanie stanowi jeden z elementów pogłębiających współpracę różnych interesariuszy w procesie kształcenia na potrzeby rzemiosła i przemysłu.

Przewodniczący Powiatowej Rady Rynku Pracy

## STANOWISKO NR 2/2022

### Powiatowej Rady Rynku Pracy

*w zakresie zagwarantowania partycypacji w branżowych radach kompetencyjnych przedstawicieli każdego regionu*

Powiatowa Rada Rynku Pracy w Białymstoku zauważa potrzebę zagwarantowania partycypacji w branżowych radach kompetencyjnych przedstawicieli każdego regionu, gdyż każdy z nich ma swoje regionalne uwarunkowania, które powinny być brane pod uwagę w trakcie doradztwa organom prawodawczym.

Uczestnictwo w radach kompetencyjnych przedstawicieli z każdego regionu sprawi, że szkolnictwo branżowe w skali kraju będzie zróżnicowane a jednocześnie dostosowane do regionalnych uwarunkowań w szczególności do potrzeb wskazanych dla każdego regionu regionalnych inteligentnych specjalizacji. Dodatkowym atutem takiego rozwiązania, będzie możliwość specjalizacji poszczególnych regionów w szkoleniu w danych zawodach.

Przewodniczący Powiatowej Rady Rynku Pracy

## STANOWISKO NR 3/2022

### Powiatowej Rady Rynku Pracy

*w zakresie wprowadzenia projektów międzynarodowych wymiany uczniów, nauczycieli oraz dyrekcji celem poszerzania kompetencji i doskonalenia form dydaktycznych*

Powiatowa Rada Rynku Pracy w Białymstoku zauważa ogromną potrzebę korzystania przez szkoły branżowe z dobrych praktyk zagranicznych, oczywiście po dostosowaniu ich do warunków polskich. Wymiana nauczycieli oraz dyrekcji pozwoli na świeże spojrzenie tych osób na szkolnictwo, rozpoznanie sprawdzonych w innych krajach rozwiązań, a także analizę problemów które pojawiają się w innych państwach w tym zakresie, w celu unikania podobnych, lepszego radzenia sobie z nimi.

Wyjazdy zagraniczne to także możliwość nawiązania kontaktów ze specjalistami w poszczególnych zawodach, doszkalanie nauczycieli przedmiotów zawodowych, możliwość sprawdzenia w praktyce np. jaki sprzęt czy też technologia do nauki danego zawodu jest przydatny i należałoby w niego zainwestować. Wymiana międzynarodowa to również ogromna zaleta dla uczniów - pozwala przełamywać stereotypy, uczy tolerancji, otwiera na świat, stwarza optymalne warunki do nauki języka obcego.

Należy wziąć pod uwagę, że wymiana powinna być dwustronna, dzięki czemu szkoły polskie również będą mogły przyjmować na wymiany uczniów, nauczycieli, przedstawiać im polskie rozwiązania, przedsiębiorstwa, które współpracują ze szkołami, a które często są właścicielami najnowocześniejszych rozwiązań technologicznych.

Przewodniczący Powiatowej Rady Rynku Pracy



## STANOWISKO NR 4/2022

### Powiatowej Rady Rynku Pracy

*w zakresie odgórnego tworzenia sieci partnerstw pomiędzy szkołami branżowymi w kraju celem uelastycznienia przepływu kompetencji (dyrekcja, nauczyciele, uczniowie)*

Powiatowa Rada Rynku Pracy w Białymstoku wnioskuje o odgórne stworzenie partnerstw pomiędzy szkołami branżowymi działającymi w zakresie nauki tych samych, czy też komplementarnych zawodów. Połączenie szkół w sieci pozwoli im na wymianę doświadczeń, dobrych praktyk, ale też kadry, co pozwoli w pewnym zakresie poradzić sobie z czasowymi brakami kadrowymi.

Należy zauważyć, iż partnerstwa mają kluczowe znaczenie dla rozwoju i wprowadzania zmian w szkoleniu branżowym. Szkoły działając wspólnie mogą osiągnąć zdecydowanie więcej niż pojedynczo, korzystając z większej liczby zasobów, kanałów zdobywania informacji, a przede wszystkim prezentując szersze, wieloaspektowe spojrzenie na problemy. Współpraca taka pozwoli na wypracowanie niestandardowych rozwiązań, które będą odpowiadały konkretnym potrzebom.

Tworząc partnerstwa należy jednak pamiętać, iż przyniosą one odpowiednie rezultaty tylko kiedy przedstawiciele szkół zrozumieją i pocują potrzebę uczestniczenia w takich partnerstwach, zdadzą sobie sprawę, że razem mogą działać więcej. Dlatego też partnerstwa mogą być tworzone odgórnie, jednak jednocześnie trzeba wzmacniać świadomość przedstawicieli szkół co do korzyści działania w kooperacji.

Przewodniczący Powiatowej Rady Rynku Pracy

## STANOWISKO NR 5/2022

### Powiatowej Rady Rynku Pracy

*w zakresie umożliwienia partycypacji przy zmianach w prawie o szkolnictwie branżowym przedsiębiorcom z różnych regionów Polski*

Przedsiębiorstwa jako główny odbiorca efektów kształcenia szkół branżowych powinny w znaczącej mierze uczestniczyć w tworzeniu prawa dotyczącego szkolnictwa branżowego. W związku z tym Powiatowa Rada Rynku Pracy w Białymstoku rekomenduje umożliwienie partycypacji przedsiębiorców przy podejmowaniu decyzji o zmianach w prawie o szkolnictwie branżowym.

Przedsiębiorcy dostają „rezultat” pracy szkoły branżowej w postaci absolwenta. Z założenia uczniowie takich szkół po ich skończeniu szukają pracy, im ich wykształcenia bardziej zbliżone jest do potrzeb pracodawców tym łatwiej im znaleźć zatrudnienia. W związku z tym stałe zaangażowanie pracodawców z różnych regionów Polski pozwoli na dostosowanie nauki branżowej do ich potrzeb, np. bez konieczności zmiany miejsca zamieszkania przez absolwentów szkół zawodowych.

W związku z powyższym zaangażowanie pracodawców z podziałem na poszczególne regiony Polski w proces tworzenia prawa w zakresie szkolnictwa branżowego jest niezbędne do lepszego dostosowania szkolnictwa do potrzeb regionalnych rynków pracy.

Przewodniczący Powiatowej Rady Rynku Pracy

## STANOWISKO NR 6/2022

### Powiatowej Rady Rynku Pracy

*w sprawie nadania ulg podatkowych lub zwolnień rzemieślnikom przyjmującym uczniów na praktyczną naukę zawodu*

Powiatowa Rada Rynku Pracy w Białymstoku jako organ opiniodawczo-doradczy zwraca uwagę na potrzebę wynagrodzenia rzemieślników przyjmujących do siebie uczniów na naukę zawodu. Praktyczny zakres szkolenia w szkolnictwie branżowym jest najważniejszym aspektem tego nauczania.

Rzemieślnicy nie partycypują na tych samych warunkach co szkoły branżowe w finansowaniu nauki uczniów (subwencji na ucznia z budżetu państwa), choć to rzemiosło realnie go uczy w praktyce działania firmy i przyucza do wykonywania zawodu. Rzemieślnicy zdając sobie sprawę, że to ich część nauczania jest kluczowa w kształceniu uczniów szkół branżowych, a wiedząc, że szkoły czerpią z tego więcej korzyści finansowych. Tym samym nie są zachęceni do przyjmowania uczniów na praktyczną naukę zawodu. Nauczyciel praktycznej nauki zawodu, rzemieślnik, może uzyskać jedynie refundację kosztów wyszkolenia ucznia. Potrzebne są dodatkowe zachęty i wsparcie finansowe w tym zakresie dla uczących zawodu rzemieślników. Taką zachętą finansową powinny być ulgi podatkowe, które w pewnym zakresie odciążą rzemieślników i pozwolą im zaoszczędzone w ten sposób pieniądze przeznaczyć m.in. na rozwój przedsiębiorstw.

Przewodniczący Powiatowej Rady Rynku Pracy

## STANOWISKO NR 7/2022

### Powiatowej Rady Rynku Pracy

*w zakresie stworzenia „Otwartej księgi dobrych praktyk”, zawierającej przykłady przedsięwzięć i działań podejmowanych przez szkoły branżowe i zawodowe w kraju oraz inne organizacje i instytucje z nimi współpracujące, celem wsparcia rozwoju szkolnictwa zawodowego*

Powiatowa Rada Rynku Pracy w Białymstoku rekomenduje tworzenie w cyklu dwuletnim katalogu dobrych praktyk w zawierających najlepsze rozwiązania krajowe w szkolnictwie branżowym. Dzięki takiemu przedsięwzięciu promowani są autorzy i realizatorzy dobrej praktyki. Po wtóre jest to dyfuzja wiedzy o możliwych do wdrożenia sprawdzonych w polskich warunkach rozwiązaniach, które w innej części polski mogą przyczynić się do wzrostu skuteczności kształcenia branżowego.

Zagwarantowanie cykliczności realizacji opracowania w postaci księgi praktyk pozwoli na dystrybucję na całą Polskę wciąż nowych praktyk, które w obliczu zmieniającego świata będą sukcesywnie ewaluować.

Przewodniczący Powiatowej Rady Rynku Pracy

## STANOWISKO NR 8/2022

### Powiatowej Rady Rynku Pracy

*w sprawie skierowania do uczelni wyższych zalecenia powołania na uczelniach pełnomocnika ds. współpracy ze szkolnictwem branżowym*

Powiatowa Rada Rynku Pracy w Białymstoku jako organ opiniodawczo doradczy rekomenduje skierowanie zalecenia do uczelni wyższych w sprawie powołania pełnomocników ds. współpracy ze szkolnictwem branżowym.

Rekomendowane rozwiązanie pozwoli zbudować naturalne mosty współpracy pomiędzy szkolnictwem branżowym i wyższym. Między innymi po to by budować w przyszłości spójne programy kształcenia na poziomie szkoły branżowej, a później naturalną możliwość kontynuowania kształcenia na uczelni wyższej jako wzmocnienia już zdobytych kompetencji na poziomie szkoły branżowej oraz rozwój dotychczas nie zbudowanych.

Rozwój kooperacji szkoła branżowa – uczelnia wyższa pozwoli ponadto wykorzystywać zdobyte przez obie jednostki edukacyjne kontakty ze światem rzemiosła i przemysłu, i tym samym zaangażować w proces kształcenia dodatkowe podmioty i osoby wywodzące się ze świata praktyki.

Przewodniczący Powiatowej Rady Rynku Pracy

## STANOWISKO NR 9/2022

### Powiatowej Rady Rynku Pracy

*w sprawie intensyfikacji częstotliwości i zakresu cyklicznych spotkań osób decyzyjnych po stronie organów prowadzących z dyrektorami szkół, przedstawicielami przedsiębiorców lokalnych i organizacji branżowych*

Powiatowa Rada Rynku Pracy w Białymstoku zwraca uwagę na potrzebę intensyfikacji częstotliwości i zakresu spotkań organu prawodawczego z dyrektorami szkół, przedstawicielami przedsiębiorców lokalnych oraz organizacji branżowych. Spotkania takie powinny się odbywać raz na pół roku.

Spotkania takie mają wpływ na podnoszenie świadomości prawodawców między innymi w obszarze rynku pracy oraz dostosowania szkolnictwa branżowego do potrzeb tego rynku. Poprawność funkcjonowania szkolnictwa branżowego uzależniona jest w największym stopniu od czynnika ludzkiego, zaangażowania w budowanie relacji oraz wzmocnienie dotychczasowych, a także systematyczne doskonalenie wiedzy z zakresu funkcjonowania rynku pracy i jego potrzeb. Bez ustawicznego dialogu pomiędzy stronami zaangażowanymi w szkolnictwo branżowe jego rozwój nie będzie możliwy.

Przewodniczący Powiatowej Rady Rynku Pracy

## STANOWISKO NR 10/2022

### Powiatowej Rady Rynku Pracy

*w zakresie tworzenia cyklicznych raportów dotyczących potrzeb regionalnych rynków pracy w celu podnoszenia świadomości organów prawodawczych szkolnictwa branżowego na ten temat przy współudziale i konsultacji z przedstawicielami poszczególnych branż*

Powiatowa Rada Rynku Pracy w Białymstoku rekomenduje zintensyfikowanie działań podnoszących świadomość organów państwa, stanowiących prawo w zakresie szkolnictwa branżowego, poprzez dostarczanie im corocznych raportów dotyczących potrzeb regionalnych rynków pracy. Szkolenie branżowe jest kształceniem, które najbardziej ze wszystkich powinno być nastawione na potrzeby lokalnych czy też regionalnych rynków pracy. Szkoły branżowe powinny swoim zakresem nauczania odpowiadać na potrzeby pracodawców znajdujących się najbliżej.

Prawo w zakresie szkolnictwa wyższego w głównej mierze tworzone jest na szczeblu krajowym, gdzie nie zawsze brane są pod uwagę potrzeby regionalne, gdyż często brak wśród prawodawców świadomości na temat tych potrzeb. Dodatkowo brakuje często opracowania dotyczące potrzeb rynku pracy, szczególnie w podziale regionalnym. Skutkuje to faktem, iż szkolnictwo branżowe nie odpowiada na realne, aktualne potrzeby rynku pracy. Tworzenie cyklicznych raportów dotyczących aktualnych potrzeb regionalnych i korzystanie z nich znacząco podniesie skuteczność oraz adekwatność szkolenia branżowego na potrzeby pracodawców.

Przewodniczący Powiatowej Rady Rynku Pracy



## STANOWISKO NR 11/2022

### Powiatowej Rady Rynku Pracy

*w sprawie stworzenia punktów obsługi dla przedsiębiorców kojarzących przedsiębiorstwa ze szkołami branżowymi kształcącymi w odpowiadających potrzebom danej branży*

Powiatowa Rada Rynku Pracy w Białymstoku rekomenduje stworzenie punktów obsługi dla przedsiębiorców, którzy poszukują wsparcia w zakresie poszukiwania pracowników czy też wykazują chęć współpracy ze szkołami.

Przedsiębiorcy, szczególnie małe i średnie, które chcą współpracować ze szkołami, czy też potrzebują konkretnie wykształconych pracowników powinni mieć miejsce w którym zdobędą informacje na interesujących ich temat. Stworzenie punktu ich obsługi w regionalnych jednostkach administracji samorządowej pozwoli po pierwsze usystematyzować i zebrać w jednym miejscu informacje na temat szkolnictwa branżowego w danym regionie, co będzie pomocne przy konsultacjach z odpowiednim ministerstwem podczas zmiany prawodawstwa w zakresie tego szkolnictwa. Po drugie pozwoli na stworzenie mapy współpracy przedsiębiorstw i szkół branżowych w danym regionie. Z jednej strony szkoły będą mogły się zgłaszać do takich miejsc ze swoją ofertą czy też potrzebami, a z drugiej przedsiębiorcy. Usystematyzowanie współpracy szkoła-przedsiębiorca jest istotne także z punktu widzenia tworzenia „dobrych praktyk”.

Przewodniczący Powiatowej Rady Rynku Pracy

STANOWISKO NR 12/2022

Powiatowej Rady Rynku Pracy

*w sprawie stworzenia rankingu najlepszej szkoły branżowej w województwie, ukazującego (poza wynikami nauczania) otwartość na potrzeby rynku pracy, liczbę absolwentów znajdujących pracę zgodną z kierunkiem kształcenia, poziom zdolności relacyjnych (współpracę z pracodawcami, kształcenie dualne, itp.)*

Powiatowa Rada Rynku Pracy w Białymstoku rekomenduje stworzenie rankingu szkół branżowych na poziomie danego regionu z możliwością porównywania na poziomie krajowym.

Realizacja ww. rankingu pozwoli promować najlepsze jednostki edukacyjne, promować dobre praktyki w zakresie nowoczesnego kształcenia na rzecz rzemiosła oraz przemysłu oraz w szczególności promować dobre praktyki w zakresie współpracy z interesariuszami procesu kształcenia.

Promocja wyników rankingu pozwoli również wzmocnić proces promocji szkolnictwa branżowego w społeczeństwie. Tym samym przyczyniając się częściowo do zmiany wizerunku szkolnictwa branżowego oraz do wzrostu świadomości bogatej oferty w regionie jeśli chodzi o kształcenie na rzecz rzemiosła i przemysłu.

Przewodniczący Powiatowej Rady Rynku Pracy

## STANOWISKO NR 13/2022

### Powiatowej Rady Rynku Pracy

*w zakresie dofinansowania szkół realnie współpracujących z przedsiębiorstwami*

Powiatowa Rada Rynku Pracy w Białymstoku rekomenduje dodatkowe dofinansowanie szkół, które realnie współpracują z przedsiębiorstwami, dostosowują się do potrzeb przedsiębiorców.

Współpraca szkół branżowych z przedsiębiorstwami powinna być fundamentem ich funkcjonowania. Przedsiębiorcy są głównym odbiorcą wyników pracy szkół, dlatego powinni partycypować w tworzeniu programów nauczania. Szkoły funkcjonujące w oderwaniu od regionalnych rynków pracy prawdopodobnie kształcą przyszłych bezrobotnych. W związku z tym należy motywować szkoły, które prowadzą realną współpracę z przedsiębiorstwami, a także pokazywać wyniki tej współpracy w formie „dobrych praktyk”.

Niewątpliwie motywacja finansowa będzie dużą zachętą dla szkół do podejmowania takiej współpracy.

Przewodniczący Powiatowej Rady Rynku Pracy

## STANOWISKO NR 14/2022

### Powiatowej Rady Rynku Pracy

*w zakresie prowadzenia realnego dialogu ze wszystkim stronami zainteresowanymi szkolnictwem branżowym – samorządami, szkołami oraz organizacjami rzemiosł i przedsiębiorców*

Powiatowa Rada Rynku Pracy w Białymstoku wnioskuje o obligatoryjne prowadzenie realnego dialogu ze stronami zainteresowanymi szkolnictwem branżowym - samorządami, szkołami oraz organizacjami rzemiosł i przedsiębiorców – poprzez organizowanie cyklicznych (raz na pół roku) konsultacji społecznych z wyżej wymienionymi.

Rynek pracy zmienia się dużo szybciej niż następuje aktualizacja programów szkolenia poszczególnych zawodów szkół branżowych. Każdy z elementów systemu szkolnictwa zawodowego mierzy się z innymi problemami, a także prezentuje inne potrzeby. Skonfrontowanie ze sobą stanowiska każdej z zainteresowanych stron - samorządów, szkół oraz organizacji rzemiosł i przedsiębiorców – pozwoli na wypracowanie rozwiązań zadowalających dla każdej ze stron. Prowadzenie konsultacji w społecznych w systemie cyklicznym zwiększy świadomość każdej strony na temat potrzeb i problemów innych, a przede wszystkim pozwoli na wypracowanie wspólnego języka, który będzie miał ogromne znaczenie dla szukania rozwiązań będących kompromisem dla potrzeb każdej ze stron.

Przewodniczący Powiatowej Rady Rynku Pracy

## STANOWISKO NR 15/2022

### Powiatowej Rady Rynku Pracy

#### *w zakresie promowania klas patronackich jako dobrych praktyk*

Powiatowa Rada Rynku Pracy w Białymstoku rekomenduje podjęcie działań mających na celu promocję współpracy szkół branżowych z pracodawcami w tworzeniu klas patronackich.

Dzielenie się działaniami, które przyniosły konkretne, pozytywne rezultaty, zawierają w sobie potencjał innowacyjny, są trwałe, a przede wszystkim możliwe do zastosowania w podobnych warunkach w innym miejscu jest niezwykle istotne dla każdej ze stron tego procesu. Szkoły, które są przykładem dobrej praktyki dają im poczucie satysfakcji z dobrze wykonanego obowiązku, pozwala na promocję danej szkoły na szerokim forum. Natomiast szkoły dostające taki przykład dobrych praktyk mają gotowe do zastosowania rozwiązania, przetestowane, sprawdzone. Dobre praktyki mogą stać się punktem odniesienia do tworzenia i rozwijania klas patronackich w większej liczbie szkół, co przysłuży się rozwojowi szkolnictwa branżowego w całym kraju.

Przewodniczący Powiatowej Rady Rynku Pracy

## STANOWISKO NR 16/2022

### Powiatowej Rady Rynku Pracy

*w zakresie powołania przez władze lokalne cyklicznej, corocznej konferencji koncentrującej się na obszarze i efektach współpracy w ramach poczwórnej helisy: szkoły zawodowe (branżowe) – instytucje rynku pracy – przedsiębiorcy – uczelnie wyższe*

Powiatowa Rada Rynku Pracy w Białymstoku rekomenduje zintensyfikowanie działań na rzecz budowy instytucjonalnej koalicji promującej rozwój nowoczesnego szkolnictwa branżowego i współpracy ww. obszarze poprzez organizację corocznej konferencji metodyczno-kooperacyjnej.

Organizacji ww. konferencji pozwali poznać role i oczekiwania poszczególnych interesariuszy w ramach kształcenia praktycznego na rzecz rzemiosła i przemysłu, pozwoli uwspólniać wiedzę o elementach systemu kształcenia, poznać bariery i obawy powstrzymujące podmioty przed współpracą oraz określić obszary w ramach których można będzie podejmować wspólne projekty wdrożeniowe.

Przewodniczący Powiatowej Rady Rynku Pracy

## STANOWISKO NR 17/2022

### Powiatowej Rady Rynku Pracy

*w zakresie uświadamiania pracodawców o kierunkach, trybach i procesach kształcenia zawodowego dostępnych w regionie oraz możliwościach współpracy w ramach procesu kształcenia*

Powiatowa Rada Rynku Pracy w Białymstoku rekomenduje zintensyfikowanie działań na rzecz większej wiedzy regionalnych przedsiębiorców o dostępnych kierunkach kształcenia branżowego w regionie oraz możliwościach partycypacji przedsiębiorców w procesie.

Zwiększona świadomość zakresu i trybu kształcenia wśród przedsiębiorców pozwoli na pogłębiony dialog między szkołami a przedsiębiorcami co do możliwości wprowadzania zmian zgodnie z oczekiwaniami przedsiębiorców. Ponadto będzie to doskonała okazja do zaangażowania przedsiębiorców w proces kształcenia począwszy od etapu konsultacji zmian w treściach nauczania, konstrukcji nowej oferty przedmiotów/kierunków po fizyczne zaangażowanie przedstawicieli przedsiębiorstw w proces kształcenia jako nauczycieli lub organizacja wizyt studyjnych przedsiębiorstwach, praktyk itp.

Przewodniczący Powiatowej Rady Rynku Pracy



## STANOWISKA I OPINIE

W wyniku prac zidentyfikowano:

1. Problem w znalezieniu nauczycieli zawodów do szkół branżowych oraz formalnych przeszkód angażowania praktyków w proces kształcenia w szkołach branżowych. Najlepszymi nauczycielami byłiby praktycy zawodów w trakcie aktywności zawodowej, a nie już na emeryturze. Wprowadzenie możliwości prowadzenia części wymiaru godzinowego zajęć przez praktyków, bez konieczności doksztalcania się pedagogicznego, zwiększy liczbę potencjalnych chętnych nauczycieli zawodu wywodzących się z grona praktyków na co dzień pracujących w przedsiębiorstwach.

Dodatkowo ograniczenie czasu prowadzenia przez nich zajęć do maksymalnie ¼ godzin zajęć minimalizuje ryzyko, iż dana osoba nie poradzi sobie w zakresie podejścia pedagogicznego, gdyż opiekę nad przedmiotem będzie sprawował wykwalifikowany nauczyciel.

Ponadto praktycy prowadzący takie zajęcia nawiążą siłą rzeczy kontakty ze szkołami branżowymi, poznają ich problemy, ale również poznają uczniów, z którymi później będą mogli nawiązać współpracę. Uczniowie natomiast będą mieli do czynienia z aktywnymi zawodowo praktykami, co z pewnością zwiększy ich motywację.

Proponowane rozwiązanie stanowi jeden z elementów pogłębiających współpracę różnych interesariuszy w procesie kształcenia na bręcz rzemiosła i przemysłu.

2. Potrzebę zagwarantowania partycypacji w branżowych radach kompetencyjnych przedstawicieli każdego regionu, gdyż każdy z nich ma swoje lokalne uwarunkowania, które powinny być brane pod uwagę w trakcie doradztwa organom prawodawczym.

3. Potrzebę korzystania przez szkoły branżowe z dobrych praktyk zagranicznych po dostosowaniu ich do warunków polskich. Wymiana nauczycieli oraz dyrekcji pozwoli na świeże spojrzenie tych osób na szkolnictwo, rozpoznanie sprawdzonych w innych krajach rozwiązań, a także analizę problemów które pojawiają się w innych państwach w tym zakresie, w celu unikania podobnych, jak również lepszego radzenia sobie z nimi.

4. Stworzenie partnerstw pomiędzy szkołami branżowymi działającymi w zakresie nauki tych samych czy też komplementarnych zawodów. Połączenie szkół w sieci pozwoli im na

wymianę doświadczeń, dobrych praktyk, ale też kadry, co umożliwi w pewnym zakresie poradzić sobie z brakami kadrowymi.

5. Umożliwienie partycypacji przedsiębiorców przy podejmowaniu decyzji o zmianach w prawie o szkolnictwie branżowym. Przedsiębiorcy dostają „wynik” pracy szkoły branżowej. W związku z tym ich zaangażowanie w proces tworzenia prawa w tym zakresie jest niezbędny do lepszego dostosowania szkolnictwa do ich potrzeb.

6. Potrzebę wynagrodzenia rzemieślników przyjmujących do siebie uczniów na naukę zawodu.

7. Zintensyfikowanie działań podnoszących świadomość organów państwa, stanowiących prawo w zakresie szkolnictwa branżowego, poprzez dostarczanie im corocznych raportów dotyczących potrzeb regionalnych rynków pracy. Szkolenie branżowe jest kształceniem, które najbardziej ze wszystkich powinno być nastawione na potrzeby lokalnych czy też regionalnych rynków pracy. Szkoły branżowe powinny swoim zakresem nauczania odpowiadać na potrzeby pracodawców znajdujących się najbliżej. Prawo w zakresie szkolnictwa wyższego w głównej mierze tworzone jest na szczeblu krajowym, gdzie nie zawsze brane są pod uwagę potrzeby regionalne, gdyż często brak wśród prawodawców świadomości na temat tych potrzeb.

8. Stworzenie punktów obsługi dla przedsiębiorców, którzy poszukują wsparcia w zakresie poszukiwania pracowników czy też wykazują chęć współpracy ze szkołami.

9. Dodatkowe dofinansowanie szkół, które realnie współpracują z przedsiębiorstwami, dostosowują się do potrzeb przedsiębiorców. Niewątpliwie motywacja finansowa będzie dużą zachętą dla szkół do podejmowania takiej współpracy.

10. Prowadzenie realnego dialogu ze stronami zainteresowanymi szkolnictwem branżowym - samorządami, szkołami oraz organizacjami rzemiosła i przedsiębiorców – poprzez organizowanie cyklicznych (raz na pół roku) konsultacji społecznych z wyżej wymienionymi.

11. Podjęcie działań mających na celu promocję współpracy szkół branżowych z pracodawcami w tworzeniu klas patronackich.

12. W dobie rosnących wyzwań ekonomicznych potrzebna jest merytoryczna debata wokół poszukiwania nowych bodźców dla rozwoju rynku pracy. Jednym z najbardziej relewantnych czynników jest osiągnięcie równowagi między stroną podażową a popytową. W tym celu rekomendujemy zwiększenie współpracy publicznych służb zatrudnienia z lokalnymi instytucjami i organizacjami działającymi na rzecz ograniczania bezrobocia. Szczególnie ważnym aspektem w kontekście stosunków zatrudnienia jest realizacja zasady partycypacji i solidarności społecznej.

13. Potrzebę wzmocnienia roli wojewódzkich rad rynku pracy w sprawie zasadności kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego. Z praktycznego punktu widzenia rola opinii związanych z zasadnością kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego winna mieć nie tylko wymiar deklaratoryjny, ale również konstytutywny, pozwalający na odniesienie się do procesu uruchamiania kierunków, a tym samym na zmiany w sieci szkół. W przypadku negatywnej opinii wojewódzkiej rady rynku pracy należałoby np. wprowadzić tryb odwoławczy lub inną formę refleksji wnioskodawcy dla powtórnego przeanalizowania decyzji o zamiarze uruchomienia kształcenia. Wzmocnienia wymaga również współpraca wszystkich interesariuszy istotnych dla procesu, a więc organów prowadzących szkoły, pracodawców czy też kuratorów oświaty. Proponowane zmiany będą mieć zasadniczy wpływ na kształcenie uczniów w zawodach potrzebnych na rynku pracy oraz zapewnią im perspektywę przyszłego zatrudnienia.

14. Zintensyfikowanie działań związanych z promocją oferty edukacyjnej szkół branżowych I stopnia. Działania promocyjne powinny mieć charakter zintegrowany i systemowo promować szkoły branżowe I stopnia z wykorzystaniem nowoczesnych form przekazu (Internet, media społecznościowe, animacje, spoty, filmiki etc.). Adresatami tych działań powinni być: dyrektorzy oraz nauczyciele szkół podstawowych, uczniowie oraz ich rodzice. Istnieje pilna potrzeba wzmocnienia działań promujących tego rodzaju szkoły. Szczególną troską należy otoczyć kwestie związane ze sposobem prezentowania wizerunku absolwentów szkół branżowych oraz ich roli dla rozwoju społeczno-gospodarczego.

15. Utworzenie na poziomie szkół podstawowych etatu wykwalifikowanego doradcy zawodowego w wymiarze etatu proporcjonalnym do wielkości placówki oświatowej. Zdaniem członków Rady Rynku Pracy rola doradcy zawodowego jest kluczowa w podejmowaniu decyzji o wyborze ścieżki kształcenia wśród uczniów szkół podstawowych.

Prezentacja potencjalnych ścieżek rozwoju zawodowego stanowi ważny element w ukierunkowaniu zdolności poznawczych i kompetencji społecznych młodego człowieka.

16. Potrzebę wprowadzenia mechanizmu finansowego wsparcia dla uczniów szkół branżowych I stopnia niebędących młodocianymi pracownikami. Rozwiązanie to ma na celu zachęcenie młodych osób do podejmowania kształcenia w szkołach branżowych I stopnia. Ponadto, w trosce o rozwój szkolnictwa branżowego, zgłaszamy potrzebę wprowadzenia mechanizmów finansowania dla szkół branżowych I stopnia zapewniających utworzenie klas o zmniejszonej liczbie uczniów.

**PROJEKT STANOWISKA**  
**strony pracowników i strony pracodawców**  
**Podzespołu problemowego ds. reformy polityki rynku pracy RDS**

**w sprawie przepisów związanych z przygotowaniem zawodowym młodocianych pracowników i potrzeb dokonywania niezbędnych modyfikacji i zmian, niektórych regulacji prawnych,**  
**w celu zwiększenia ich spójności, wyeliminowania nadmiernej biurokracji oraz dostosowania do obecnego kontekstu gospodarczego i społecznego**

Partnerzy społeczni Podzespołu problemowego ds. reformy polityki rynku pracy RDS dostrzegają konieczność podjęcia, z udziałem przedstawicieli właściwych resortów, prac polegających na dokonaniu przeglądu oraz analizy przepisów dotyczących przygotowania zawodowego młodocianych pracowników.

Aktualnie regulacje prawne, dotyczące tego zagadnienia, umiejscowione są w ponad 20 aktach prawnych o randze istotnych ustaw m.in. tj. Prawo pracy i Prawo oświatowe oraz szeregu rozporządzeń wykonawczych ministrów różnych resortów. Na przestrzeni ostatnich kilku lat - zwłaszcza w konsekwencji zmian systemowych w edukacji - doprowadzono do nadmiernego ich rozproszenia, nierzadko pozbawiając je spójności.

W tej sytuacji, stoimy na stanowisku, iż dla polepszenia prawa oraz ułatwienia jego stosowania w przestrzeni administracyjnej, gospodarczej i społecznej - niezbędne jest dokonanie uzasadnionych modyfikacji, zwłaszcza zmian niektórych regulacji prawnych, co doprowadzi do ich spójności, eliminacji nadmiernej biurokracji oraz adaptacji przygotowania zawodowego do obecnego kontekstu gospodarczego i społecznego.

Konieczna jest poprawa, obecnie niekorzystnej, sytuacji pracowników młodocianych, pracodawców szkolących oraz organizacji rzemiosła sprawujących nadzór nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle pracowników młodocianych.

Strona społeczna Podzespołu - oczekuje podjęcia pilnych działań w sprawie zmian przepisów związanych z przygotowaniem zawodowym młodocianych pracowników stanowiącego główny element dualnego kształcenia zawodowego, dostarczającego wykwalifikowanych kadr dla gospodarki i zaspakajania potrzeb na wysokiej jakości usługi i wychodzi z propozycją utworzenia forum okrągłego stołu dla wypracowania propozycji zmian legislacyjnych

Regulacje prawne dotyczące przygotowania zawodowego młodocianych pracowników leżą w zakresach kompetencji kilku resortów dlatego w pracach tych poza stroną pracowników i stroną pracodawców muszą wziąć udział przedstawiciele Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwa Edukacji i Nauki, Ministerstwa Rozwoju i Technologii oraz Ministerstwa Infrastruktury.

Uzasadnienie stanowiska zostało zawarte w załączniku do niniejszego projektu.

## **UZASADNIENIE**

### **do projektu stanowiska strony pracowników i strony pracodawców Podzespołu problemowego ds. reformy polityki rynku pracy RDS**

w sprawie:

*przepisów związanych z przygotowaniem zawodowym młodocianych pracowników i potrzeb dokonywania niezbędnych modyfikacji i zmian, niektórych regulacji prawnych, w celu zwiększenia ich spójności, wyeliminowania nadmiernej biurokracji oraz dostosowania do obecnego kontekstu gospodarczego i społecznego.*

#### **Aktualna sytuacja w zakresie zatrudniania pracowników młodocianych w celu nauki zawodu.**

Poniższy katalog obrazuje funkcjonowanie dualnego kształcenia zawodowego w rzemiośle w odniesieniu do ilości przepisów regulujących zasady zatrudniania młodocianych pracowników w celu przygotowania zawodowego oraz związane ze sprawowaniem nadzoru nad przebiegiem dualnego kształcenia zawodowego w rzemiośle.

Obecnie obowiązujące podstawy prawne, to:

- Ustawa z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle (Dz.U. z 2020 r. poz. 2159).
  - Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 stycznia 2017 r. w sprawie egzaminu czeladniczego, egzaminu mistrzowskiego oraz egzaminu sprawdzającego, przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych (Dz.U. z 2017 r. poz. 89 i 1607 ze zm.)
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 ze zm.).
  - Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz.U. z 2018 r. poz. 2010, z 2019 r. poz. 1636)
  - Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz.U. z 2016 r. poz. 1509)
- Ustawa z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 1082, z 2022r. poz. 655, 1079,1116, 1383, 1700,1730, 2089).
  - Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu (Dz.U. z 2019 r. poz. 391)
  - Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 15 lutego 2019 r. w sprawie ogólnych celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego (Dz.U. z 2019 r. poz. 316 ze zm.)
  - Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 16 maja 2019 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego (Dz.U. z 2019 r. poz. 991 ze zm.)
  - Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 3 kwietnia 2019 r. w sprawie ramowych planów nauczania dla publicznych szkół (Dz.U. z 2019 r. poz. 639 ze zm.)
  - Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 sierpnia 2017 r. w sprawie organizacji roku szkolnego (Dz.U. z 2017 r. poz. 1603 ze zm.)
- Ustawa z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty (tj. Dz. U. z 2022 r. poz. 2230)





- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 28 sierpnia 2019 r. w sprawie szczegółowych warunków i sposobu przeprowadzania egzaminu zawodowego oraz egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie (Dz.U. z 2019 r. poz. 1707)
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie oceniania, klasyfikowania i promowania uczniów i słuchaczy w szkołach publicznych (Dz.U. z 2019 r. poz. 373)
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 27 sierpnia 2019 r. w sprawie świadectw, dyplomów państwowych i innych druków (Dz. U. z 2019 r. poz. 1700 ze zm.)
- Ustawa z dnia 22 listopada 2018 r. o zmianie ustawy – Prawo oświatowe, ustawy o systemie oświaty oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2018 r. poz. 2245 ze zm.)
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2021 r. poz. 1100 ze zm.)
  - Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 czerwca 2014 r. w sprawie refundowania ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom (tj. Dz.U. z 2020 r. poz. 1581).
  - Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (tj. Dz.U. z 2018 r. poz. 227).

Ilość przepisów, a zarazem umiejscowienie ich w tak wielu aktach prawnych powoduje szereg niejasnych sytuacji i komplikacji w ich stosowaniu. Brak ujednoczonych w skali kraju wzorów dokumentów oraz procedur w ich stosowaniu jest przyczyną nadmiernej biurokracji prowadzącej do wymagania przez urzędy i instytucje licznych dokumentów, zaświadczeń oraz formularzy. Wszystko to prowadzi do gigantycznego marnotrawstwa czasu, papieru, a także powoduje wzrost zużycia energii, do oszczędności której, jako społeczeństwo jesteśmy zachęcani i mobilizowani.

Poprzez dokonanie niezbędnych modyfikacji i zmian niektórych regulacji prawnych zwiększy ich spójności, wyeliminuje nadmierną biurokrację oraz dostosuje przepisy do obecnego kontekstu gospodarczego i społecznego. Takie działanie będzie miało niezmiernie pozytywny wpływ na stale rosnące zapotrzebowanie pracodawców na dobrze wykształconych i wyposażonych w niezbędne kwalifikacje pracowników.

Należy nadmienić, że pracodawcy zatrudniający pracowników młodocianych na podstawie kodeksowej umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego (nie tylko zrzeszeni w organizacjach rzemiosła) zgłaszają postulaty dotyczące usprawnienia całokształtu procedury zatrudniania i wynagradzania pracowników młodocianych, w tym ubiegania się o refundację wypłacanych wynagrodzeń i opłacanych składek do ZUS oraz występowania do wójtów, burmistrzów lub prezydentów miast o dofinansowanie kosztów wykształconego ucznia. Pracodawcy często podnoszą problem niepotrzebne złożoności procedur, opisanych w różnych aktach prawnych i podlegających częstym zmianom.

Przykłady niezbędnych działań, które wymagają niemal natychmiastowej interwencji, to m.in.:

- Urealnienie wynagrodzeń wypłacanych pracownikom młodocianym zatrudnianym w celu nauki zawodu lub przyuczenia do wykonywania określonej pracy ustalanych na podstawie wysokości minimalnego wynagrodzenia z jednoczesnym zagwarantowaniem wystarczających środków finansowych na refundację.
- Przyznanie prawa pracodawcom do otrzymania refundacji wypłacanych





pracownikom młodocianym, którzy z powodu nieotrzymania w szkole promocji do klasy programowo wyższej powtarzają dany rok nauki u pracodawcy, co automatycznie wydłuża okres nauki zawodu u pracodawcy z 36 do 48 miesięcy.

- Urealnienia wysokości oraz zmiana warunków wypłacania pracodawcom dofinansowania kosztów kształcenia młodocianych pracowników. Obecnie warunkiem wypłacenia dofinansowania kosztów kształcenia jest zdanie po zakończeniu pełnego okresu nauki zawodu przez młodocianego egzaminu czeladniczego lub zawodowego. Takie rozwiązanie prawne jest jaskrawym przykładem nierównego traktowania podmiotów, gdyż w tym samym czasie szkoły, w których młodociani-uczniowie realizują doksztalcanie teoretyczne otrzymują subwencje „z góry” na każdy rok nauki bez względu na końcowy efekt nauczania.

Podniesienie przynajmniej o 50% wysokości dofinansowania kosztów kształcenia za parowników młodocianych, którzy naukę zawodu oraz doksztalcanie teoretyczne realizują tylko i wyłącznie u pracodawcy. W tym przypadku nauka zawodu i doksztalcanie teoretyczne nie obciąża budżetu państwa, tak jak to ma miejsce w przypadku kształcenia dualnego, tj. pracodawca-szkoła.

Podobnie jak w przypadku refundacji przyznanie prawa pracodawcom do otrzymania dofinansowania kosztów kształcenia za pracowników młodocianych, którzy z powodu nieotrzymania w szkole proporcji do klasy programowo wyższej powtarzają dany rok nauki, co automatycznie wydłuża okres nauki zawodu u pracodawcy z 36 do 48 miesięcy.

- Przypisania ustawowego prawa do ulgowych przejazdów w komunikacji publicznej dla młodocianych realizujących przygotowanie zawodowe i doksztalcających się w systemie pozaszkolnym [praktyka i teoria łącznie u pracodawcy].
- Wyeliminowanie dublujących się dokumentów wystawianych przez lekarzy medycyny pracy dla uczniów szkół branżowych np. w klasach wielozawodowych wystawiane są zaświadczenia o braku przeciwwskazań do wykonywania zawodu, natomiast dla potrzeb zawarcia umowy o pracę w celu nauki zawodu ten sam lekarz temu samemu uczniowi wystawia orzeczenie zaświadczenia o braku przeciwwskazań do wykonywania zawodu. W ten sposób dublowane są bardzo podobne dokumenty oraz opłaty za wizyty w przychodniach.

Inne problemy czekające na rozwiązanie, to:

- występujące obecnie nagminnie trudności w uzyskaniu w wymaganym czasie przez ucznia niemającego 15 lat, a aplikującego do nauki zawodu na podstawie umowy o pracę, pozytywnej opinii Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej
- brak zawodowych i wielozawodowych szkół branżowych II stopnia, w których absolwenci nauki zawodu, którzy z pozytywnym wynikiem ukończyli egzamin przed Komisją Egzaminacyjną Izby Rzemieślniczej lub Okręgową Komisją Egzaminacyjną, a niemający 18 lat mogliby realizować obowiązek nauki. Obecnie tacy uczniowie muszą najczęściej korzystać z płatnych ogólnokształcących szkół ponadpodstawowych, rozpoczynają naukę od I klasy, co jest całkowicie nieracjonalne i sprzeczne z logiką podwyższania kwalifikacji.
- brak możliwości zatrudnienia pracownika młodocianego w celu nauki zawodu na

okres próbny, w którym to czasie młodociany mający obecnie najczęściej 15 lat mógłby zweryfikować swoją wiedzę o wybranym zawodzie i podjąć decyzję o kontynuacji lub zmianie zawodu

- ograniczenia wynikające z przepisów BHP dotyczące prac wzbronionych dla pracowników młodocianych, co praktycznie uniemożliwia realizowanie nauki zawodu w formie pracy w naturalnym środowisku pracowniczym.
- wyeliminowanie dyskryminowania niepublicznych branżowych szkół I stopnia, dla których organem prowadzącym są m.in. organizacje rzemiosła (Cechy lub Izby Rzemieślnicze) w ustalaniu subwencji oświatowej.
- wymaganie przez urzędy i instytucje od pracodawców składania każdorazowo dokumentów i zaświadczeń, pomimo ich wcześniejszego posiadania, czego przykładem jest chociażby składanie w OHP każdorazowo kopii dokumentów potwierdzających kwalifikacje zawodowe i pedagogiczne, nawet wówczas gdy pracodawca jednocześnie składa kilka wniosków jednocześnie i do każdego wniosku dołącza takie same kopie dokumentów.

Problemów jest znacznie więcej niż w podanych przykładach, ale jednoznacznie obrazują skalę problemu, wymagającego pilnych interwencji.

Reasumując, Partnerzy społeczni Podzespołu problemowego ds. reformy polityki rynku pracy RDS dostrzegają konieczność podjęcia prac zmierzających do dokonywania niezbędnych modyfikacji i zmian niektórych regulacji prawnych w celu zwiększenia ich spójności, eliminowania nadmiernej biurokracji oraz dostosowania do obecnego kontekstu gospodarczego i społecznego dot. przygotowaniom zawodowego pracowników młodocianych i proponują dialog ekspercki przy okrągłym stole co pozwoli na właściwe identyfikacje problemów szczegółowych i wypracowanie rozwiązań zabezpieczających interesy wszystkich uczestników procesu przygotowania zawodowego: społecznych i administracyjnych.

Strona pracowników i strona pracodawców Podzespołu problemowego ds. reformy polityki rynku pracy RDS stoją na stanowisku, iż w pracach tzw. Okrągłego stołu powinni uczestniczyć przedstawiciele; Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwa Edukacji i Nauki, Ministerstwa Rozwoju i Technologii, Ministerstwa Infrastruktury. Jednie pełna reprezentacja wszystkich stron zapewni konstruktywny dialog i pozwoli osiągnąć cele poprawy otoczenia prawnego związanego z przygotowaniem zawodowym młodocianych pracowników.

Projekt stanowiska  
Podzespołu wraz z uzasadnieniem  
[grudzień 2022 r.]

**From:** [p.knapik@cpsdialog.gov.pl](mailto:p.knapik@cpsdialog.gov.pl)

**Sent:** Friday, December 30, 2022 12:11 PM

**To:** [p.knapik@cpsdialog.gov.pl](mailto:p.knapik@cpsdialog.gov.pl)

**Subject:** Wyniki głosowania nad stanowiskiem strony społecznej \_ przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników

**Członkowie Podzespołu problemowego  
ds. reformy polityki rynku pracy**

*Szanowni Państwo,*

Z upoważnienia Pana Michała Podulskiego, Przewodniczącego Podzespołu ds. reformy polityki rynku pracy, uprzejmie informuję, że stanowisko strony pracowników i strony pracodawców Podzespołu, w sprawie przepisów związanych z przygotowaniem zawodowym młodocianych pracowników i potrzeb dokonywania niezbędnych modyfikacji i zmian, niektórych regulacji prawnych, w celu zwiększenia ich spójności, wyeliminowania nadmiernej biurokracji oraz dostosowania do obecnego kontekstu gospodarczego i społecznego, **zostało jednomyślnie przyjęte.**

**Poniżej wyniki głosowania:**

ORGANIZACJA	Głos „ZA”	Głos „PRZECIW”	Głos „WSTRZYMUJĄCY SIĘ”
FZZ	+		
OPZZ	+		
NSZZ „Solidarność”	+		
Konfederacja Lewiatan	+		
Pracodawcy RP	+		
BCC	+		
ZRP	+		
ZPP	+		
FPP	+		

**Z wyrazami szacunku,**

**Paulina Knapik**  
**Biuro Rady Dialogu Społecznego**

ul. Limanowskiego 23  
02-943 Warszawa  
[p.knapik@cpsdialog.gov.pl](mailto:p.knapik@cpsdialog.gov.pl)

W związku z rozpoczęciem stosowania z dniem 25 maja 2018 r. Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (dalej: Rozporządzenie) informujemy, iż od dnia 25 maja 2018 r. będą Pani/Panu przysługiwały określone poniżej prawa związane z przetwarzaniem przez Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. A. Bączkowskiego z siedzibą w Warszawie (dalej: CPS „Dialog”) Pani/Pana danych osobowych. Jednocześnie na podstawie art. 13 Rozporządzenia informujemy, iż od dnia 25 maja 2018 r. aktualne będą poniższe informacje i zasady związane z przetwarzaniem Pani/Pana danych osobowych przez CPS „Dialog”:

1. Administratorem Pani/Pana danych osobowych jest Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. A. Bączkowskiego z siedzibą w Warszawie pod adresem ul. Limanowskiego 23, 02-943 Warszawa, dane kontaktowe CPS „Dialog”: numer telefonu: 22 380-50-50, fax. 22 380-50-52, adres email: [sekretariat@cpsdialog.gov.pl](mailto:sekretariat@cpsdialog.gov.pl).
  2. Funkcjonujący dotąd w CPS „Dialog”: Administrator Bezpieczeństwa Informacji staje się Inspektorem Ochrony Danych Osobowych, z którym można skontaktować się pod adresem email: [iod@cpsdialog.gov.pl](mailto:iod@cpsdialog.gov.pl).
  3. CPS „Dialog”: przetwarza Pani/Pana dane osobowe w celu świadczenia zadań szkoleniowych, badawczych, wydawniczych i publikacyjnych oraz innych zadań na rzecz partnerstwa i dialogu społecznego na podstawie Statutu Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” im. Andrzeja Bączkowskiego stanowiącego załącznik do zarządzenia nr 43 Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 listopada 2015 r., Ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego. (Dz. U. 2015 poz. 1240) oraz Ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. Prawo pocztowe (Dz. U. z 2017 r. poz. 1481, z 2018 r. poz. 106, 138.).
  4. W związku z przetwarzaniem danych w celu wskazanych w pkt 3, Pani/Pana dane osobowe są udostępniane firmie świadczącej usługę IT na rzecz CPS „Dialog”: na podstawie zawartej umowy powierzenia przetwarzania danych osobowych.
  5. Pani/Pana dane osobowe będą przetwarzane przez okres niezbędny do realizacji wskazanego w pkt 3 celu przetwarzania, tj.:
    - a) w przypadku wyrażenia przez Panią/Pana zgody na przetwarzanie danych, do czasu wycofania tej zgody;
    - b) w zakresie wypełniania obowiązków prawnych i administracyjnych ciężących na CPS „Dialog” w związku z prowadzeniem działalności świadczenia zadań szkoleniowych, badawczych, wydawniczych i publikacyjnych oraz innych zadań na rzecz partnerstwa i dialogu społecznego realizacją zawartych umów, przez okres do czasu wypełnienia tych obowiązków przez CPS „Dialog”;lub
  - c) skorzystania przez Panią/Pana z przysługujących mu praw wymienionych w pkt 6.
6. W związku z przetwarzaniem przez CPS „Dialog” Pani/Pana danych osobowych, przysługuje Pani/ Panu:
  - 1) prawo dostępu do treści danych, na podstawie art. 15 Rozporządzenia;
  - 2) prawo do sprostowania danych, na podstawie art. 16 Rozporządzenia;
  - 3) prawo do usunięcia danych, na podstawie art. 17 Rozporządzenia;
  - 4) prawo do ograniczenia przetwarzania danych, na podstawie art.18 Rozporządzenia;
  - 5) prawo do wniesienia sprzeciwu wobec przetwarzania danych, na podstawie art. 21 Rozporządzenia;
  - 6) prawo do przenoszenia danych, na podstawie art. 20 Rozporządzenia.
7. W przypadkach, w których przetwarzanie Pani/Pana danych odbywa się na podstawie art. 6 ust.1 lit. a) b) i c) Rozporządzenia, tj. zgody na przetwarzanie danych osobowych, przysługuje Pani/Panu prawo do cofnięcia tej zgody w dowolnym momencie, bez wpływu na zgodność z prawem przetwarzania, którego dokonano na podstawie zgody przed jej cofnięciem.
8. W przypadkach uznania, iż przetwarzanie przez CPS „Dialog” Pani/Pana danych osobowych narusza przepisy Rozporządzenia, przysługuje Pani/Panu prawo do wniesienia skargi do organu nadzorczego (tj. do dnia 25 maja 2018 r. do Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych, a po tej dacie do organu będącego jego następcą).
9. Podanie danych ma charakter dobrowolny, jednak konsekwencją niepodania tych danych lub cofnięcia zgody na przetwarzanie będzie brak możliwości korzystania z świadczenia usług szkoleniowych, badawczych, wydawniczych i publikacyjnych oraz innych zadań na rzecz partnerstwa i dialogu społecznego w CPS „Dialog” oraz korzystania z dostawy publikacji.



WPL.406.2.2022.JJ

Warszawa, 30 listopada 2022 r.

Pan  
Janusz Borzyński  
Dyrektor Cechu Rzemiosł Różnych  
i Przedsiębiorczości w Pułtusku  
janusz.borzynski@crrip.pl  
ul. Świętojańska 16  
06-100 Pułtusko

Szanowny Panie Dyrektore

w nawiązaniu do wiadomości z 18 sierpnia 2022 r., zawierającej wątpliwości organizacji przedsiębiorców dotyczące podlegania przepisom obecnie obowiązującego art. 62b ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 10 kwietnia 1997 r. - Prawo energetyczne<sup>1</sup>, uprzejmie informuję, że Rzecznik MŚP przekazał przedmiotowe wątpliwości do Ministra Klimatu i Środowiska w piśmie, zawierającym stanowisko w związku z przekazaniem do Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej projektu ustawy o szczególnej ochronie odbiorców paliw gazowych w 2023 r. w związku z sytuacją na rynku gazu<sup>2</sup>.

  
Z.L. Rzecznika Miałych i Średnich Przedsiębiorców  
Dyrektor Generalny  
  
Dr inż. pr. Marek Wach

<sup>1</sup> Dz.U. z 2022 r. poz. 1385 ze zm.  
<sup>2</sup> Druk sejmowy nr 2804.

**Pan Andrzej Gawron**  
**Przewodniczący Podkomisji do spraw mikro,**  
**małych i średnich przedsiębiorstw oraz rozwoju rzemiosła.**  
**Sejm Rzeczypospolitej Polskiej**

Szanowny Panie Pośle

Zgodnie z naszą rozmową przesyłam informacje, które mogą posłużyć do zaprojektowania kolejnych posiedzeń Podkomisji stałej, której jest Pan przewodniczącym. Wśród niezmiernie pilnych do rozwiązania problemów jest:

1. Urealnienie wynagrodzeń dla pracowników młodocianych zatrudnianych w celu przygotowania zawodowego.
2. Przyznanie prawa Pracodawcom do refundacji wynagrodzeń wypłacanych pracownikom młodocianych oraz wpłacanych należnych składek do ZUS za powtarzany przez ucznia rok nauki w szkole branżowej I stopnia z powodu nieotrzymania promocji do klasy programowo wyższej.
3. Przyznanie Pracodawcom prawa do otrzymania dofinansowania kosztów kształcenia za okres powtarzanego roku nauki w szkole branżowej I stopnia z powodu nieotrzymania promocji do klasy programowo wyższej.
4. Objęcie pracowników młodocianych realizujących praktyczną naukę zawodu, którym doksztalcenie teoretyczne zapewnia pracodawca, prawa do ulgowych przejazdów środkami transportu zbiorowego.
5. Wprowadzenie do Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania oraz Kodeksu Pracy Dział IX Zatrudnianie młodocianych przepisu zezwalającego na zawieranie umów o pracę w celu przygotowania zawodowego na okres wstępny/próbnny poprzedzający umowę „właściwą”, tak by zarówno młodociany jak i pracodawca mogli ocenić, czy został dokonany właściwy wybór zawodu.
6. Rozwiązanie corocznego problemu z kierowaniem uczniów szkół branżowych I stopnia, którzy będą zarazem pracownikami młodocianymi zatrudnianymi w celu nauki zawodu na badania do lekarza medycyny pracy, raz na podstawie skierowania ze szkoły, a następnie na podstawie skierowania od pracodawcy. W praktyce jedna i ta sama osoba dwukrotnie otrzymuje niemal identyczne zaświadczenie/orzeczenie, za które Medycyna Pracy otrzymuje podwójną zapłatę – płaci budżet i pracodawca. Należy podkreślić, że uczeń w szkole nie realizuje w żadnym wymiarze praktycznej nauki zawodu, gdyż szkoła nie posiada ani warsztatów szkolnych ani nie zatrudnia instruktorów praktycznej nauki zawodu. Optymalnym i racjonalnym rozwiązaniem byłoby ujednoczenie skierowania i druku od lekarza medycyny pracy, tak by wystarczyła jedna wizyta i jeden dokument, no i oczywiście jedna opłata.
7. Podjęcie wysiłku zbudowania jednego aktu prawnego, który regulowałby wszystkie kwestie dotyczące zatrudniania i wynagradzania pracowników młodocianych w celu przygotowania zawodowego, gdyż obecnie przepisy dotyczące tej grupy młodzieży rozrzucone są po wielu aktach prawnych: Ustawa Prawo oświatowe, Ustawa o rzemiosle, rozporządzenie MEN w sprawie praktycznej nauki zawodu, Rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania, Ustawa Kodeks Pracy itd. Takie rozproszenie przepisów i aktów prawnych powoduje szereg niejasności i wątpliwości w tym, jak stosować, i zdarzają się przypadki, gdy przepisy są niespójne.

Myślę, że na początek jest to bardzo duży zakres tematyczny, który z całą pewnością nie jest możliwy do rozpatrzenia-omówienia podczas jednego posiedzenia. Stąd było moje pytanie o możliwość sporządzenia kalendarza posiedzeń, tak by żadne z tematów nie pozostał bez przeanalizowania i zaproponowania rozwiązań.

Oczywiście jestem gotowy do spotkania z Panem w dniu 24 stycznia, o czym również rozmawialiśmy podczas ostatniego posiedzenia podkomisji, czekam tylko na ustalenie miejsca i godziny.

Z poważaniem

---

Janusz Borzyński  
Dyrektor Biura Cechu  
Ekspert Związku Rzemiosła Polskiego  
+48 603910199





Pan Adam Abramowicz  
Rzecznik MŚP

Szanowny Panie Ministrze

W imieniu pracodawców zrzeszonych w Cechu Rzemiosł Różnych i Przedsiębiorczości w Pułtuskach zwracam się z apelem o zwrócenie się do Rządu RP o przedłużenie okresu czasowej obniżki cen paliwa gazowego, co najmniej do 31 maja br.

Gaz dla zdecydowanej większości firm jest podstawowym paliwem służącym do produkcji, a także do ogrzewania pomieszczeń służących pracownikom, zwłaszcza w przypadku pracodawców zatrudniających pracowników młodocianych w celu nauki zawodu. Z uwagi na sytuację klimatyczną panującą w Polsce temperatura powietrza w miesiącach kwiecień –maj są jeszcze na tyle niskie, że wymuszają korzystanie z gazu do dogrzewania pomieszczeń.

Ponadto w do wielu pracodawców zaczynają zgłaszać się w poszukiwaniu pracy uchodźcy z Ukrainy i tym bardziej należałoby zapewnić i tym ludziom społecznie akceptowalne warunki pracy.

Ze swej strony pragnę podkreślić, że w ocenie naszych pracodawców zastosowana pomoc w postaci czasowej obniżki cen paliwa gazowego została bardzo dobrze przyjęta, gdyż pomogły firmom przetrwać, a przez to również utrzymać ciągłość zatrudnienia.

Szanowny Panie Ministrze

Pragnę zaznaczyć również, że drastyczny – z godziny na godzinę – wzrost cen benzyny i oleju napędowego, a przy tym ograniczenia możliwości zakupu wystarczającej ilości paliwa mogą w bardzo krótkim czasie doprowadzić do zawieszenia lub nawet zamknięcia MŚP, dla których benzyna i olej napędowy mają kluczowe znaczenie. Ta kwestia również wymaga pilnej interwencji, gdyż przedsiębiorcy pozostawieni bez szybkiej i skutecznej pomocy nie poradzą sobie z przetrwaniem kolejnego kryzysu.

Wierzę, że apel Pana Rzecznika MŚP spotka się z pełnym zrozumieniem przedstawicieli Rządu RP oraz parlamentarzystów wyższej i niższej Izby Parlamentu Rzeczypospolitej Polskiej. Dzisiaj, jak nigdy dotąd los zwłaszcza mikro i małych przedsiębiorstw zależy od ludzi stanowiących prawo w Polsce. Oby te prawo zadziałało dobrze, szybko i skutecznie.

Z poważaniem



WPL.406.2.2022.17

Warszawa, 30 listopada 2022 r.

Pan  
Janusz Borzyński  
Dyrektor Cechu Rzemiosł Różnych  
i Przedsiębiorczości w Pułtusk  
janusz.borzynski@crrip.pl  
ul. Świętojńska 16  
06-100 Pułtusk

Szanowny Panie Dyrektore

w nawiązaniu do wiadomości z 18 sierpnia 2022 r., zawierającej wątpliwości organizacji przedsiębiorców dotyczące podlegania przepisom obecnie obowiązującego art. 62b ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 10 kwietnia 1997 r. - Prawo energetyczne<sup>1</sup>, uprzejmie informując, że Rzecznik MŚP przekazał przedmiotowe wątpliwości do Ministra Klimatu i Środowiska w piśmie, zawierającym stanowisko w związku z przekazaniem do Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej projektu ustawy o szczególnej ochronie odbiorców paliw gazowych w 2023 r. w związku z sytuacją na rynku gazu<sup>2</sup>.

  
Z. W. Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców  
Dyrektor Generalny  
  
Dyrektor Generalny

<sup>1</sup> Dz. U. z 2022 r. poz. 1385 ze zm.  
<sup>2</sup> Druk sejmowy nr 2804.



k. XI 2022

MINISTERSTWO  
AKTYWÓW PAŃSTWOWYCH  
*Departament Spółek Paliwowo-  
Energetycznych*

DPE.I.070.127.2022  
IK: 750576

Warszawa, 03 listopada 2022 r.

Pan  
Janusz Borzyński  
Dyrektor Biura Cechu Rzemiosł  
Różnych i Przedsiębiorczości  
w Pułtusku

Szanowny Panie Dyrektorze,

w odpowiedzi na pismo z dnia 10 września 2022 roku dotyczące skutków wzrostu cen paliw dla organizacji rzemiosła w kontekście przepisów ustawy z dnia 28 stycznia 2022 r. o szczególnych rozwiązaniach służących ochronie odbiorców paliw gazowych w związku z sytuacją na rynku gazu udzielam odpowiedzi w zakresie właściwości Ministra Aktywów Państwowych.

Odnosząc się do problemu wzrostu cen gazu, należy wskazać, że mamy obecnie do czynienia z najostrzejszym od dziesięcioleci kryzysem energetycznym, który obejmuje również rynek gazu ziemnego. Od roku obserwujemy falę wzrostu cen gazu na rynkach światowych i europejskich, w tym w Polsce. Jesienią 2021 roku, kiedy odbudowująca swoją gospodarkę po okresie pandemii Europa potrzebowała zwiększonej ilości gazu ziemnego, rosyjski Gazprom zdecydował ograniczyć swoje dostawy i przestał dostarczać gaz ponad swoje zobowiązania, czym ograniczył podaż surowca i wywołał znaczący wzrost jego cen. Ponadto, ze względu na chłodną wiosnę 2021 roku, zapotrzebowanie na gaz w Europie było w tym okresie większe niż zazwyczaj. Państwa zmuszone były wówczas wykorzystywać gaz z magazynów, zamiast zwyczajowo je napełniać, przygotowując się do sezonu grzewczego. Równocześnie w celu dastabilizacji sytuacji na rynku gazu, rosyjska spółka podjęła decyzję o nienapełnianiu swoich magazynów w Niemczech, Holandii oraz Austrii, co w konsekwencji jeszcze bardziej zwiększyło zapotrzebowanie na gaz w Europie Zachodniej, doprowadzając do kolejnych wzrostów cen na giełdach. W konsekwencji w grudniu 2021 roku ceny gazu osiągnęły rekordowe poziomy. W połowie grudnia 2021 roku cena gazu ziemnego wynosiła już blisko 140 euro/MWh, podczas gdy jeszcze w styczniu 2021 roku było to zaledwie około 20 euro/MWh.

Wysokie ceny gazu ziemnego wzrosły jeszcze bardziej po agresji Rosji na Ukrainę, która wywołała kolejne, ostre wzrosty cen tego surowca na światowych rynkach. Po rekordach z grudnia 2021 roku, przed wojną, w lutym 2022 roku ceny gazu ziemnego powoli zaczęły spadać i oscylowały wokół 70 euro/MWh. Po wybuchu wojny, 8 marca 2022 roku cena białego paliwa skoczyła do blisko 180 euro/MWh i do tej pory utrzymuje wysokie poziomy, a rynek pozostaje niestabilny.

Pułtusk, dn. 05.08.2022 r.

CECH RZEMIOSŁ RÓŻNYCH  
PRZEDSIĘBIORCZOŚCI W PUŁTUSKU  
ul. Świętojńska 18, 06-100 Pułtusk  
tel. 23 662 25 02

Pani  
Teresa Wargocka  
Poseł na Sejm RP  
Przewodnicząca Podkomisji stałej  
do spraw kształcenia zawodowego

L.dz. 28/D 15/22

*Szanowna Pani Posel*

Dziękuję za możliwość uczestniczenia w posiedzeniu Komisji Edukacji, Nauki i Młodzieży Sejmu RP. Z ogromną satysfakcją wysłuchałam Pani wystąpienia prezentującego projekt dezyderatu dotyczącego zasad wynagradzania młodocianych pracowników oraz refundacji kosztów ich kształcenia. Pozytywny wynik głosowania członków Komisji daje nadzieję na urealnienie wynagrodzeń z jednoczesnym zagwarantowaniem środków na wypłacanie refundacji pracodawcom szkolącym kosztów kształcenia, co jest niezmiernie ważne dla dalszego funkcjonowania dualnego systemu kształcenia zawodowego w Polsce.

Mam pełną świadomość w ilość pracy, jaką Pani włożyła w redakcję dezyderatu, a następnie w cały proces dyskusji, uzgodnień i na koniec z przekonującą prezentacją problemu na posiedzeniu kierowanej przez Panią Podkomisji oraz wczorajszym posiedzeniu KENiM. Wiem doskonale ile wysiłku należało włożyć, by wprowadzić temat wynagrodzeń pracowników młodocianych oraz refundacji kosztów ich kształcenia. Wiem chociażby dlatego, że podobne działanie wykonałem na płaszczyźnie Rady Dialogu Społecznego, gdyż po wielu dyskusjach, wyjaśnieniach i argumentacjach, po pokonaniu trudnej z uwagi na częste niezrozumienie istoty tematu przez partnerów Rady Dialogu Społecznego, udało mi się doprowadzić do podjęcia dnia 27 lutego 2019 r. przez strony pracowników i strony pracodawców RDS uchwały nr 74 w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania, w sposobie ustalania minimalnego wynagrodzenia młodocianych pracowników zatrudnionych w celu przygotowania zawodowego. Niestety za sprawą negatywnego podejścia Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej zapisy uchwały nigdy nie zostały zrealizowane. Jedyna, na co było stać Ministerstwo, to jedynie wprowadzenie „kosmetycznej” podwyżki o 1 punkt procentowy obowiązujących stawek wynagrodzeń.

Dlatego też jeszcze raz w imieniu własnym i środowiska pracodawców i pracowników młodocianych – mam nadzieję nie tylko naszego Cechu – jeszcze raz gratuluję i dziękuję za to, co Pani czyni dla rzemieślniczej oświaty zawodowej.



**Protokół**  
**z posiedzenia Zespołu problemowego ds. polityki gospodarczej i rynku**  
**pracy**  
**Rady Dialogu Społecznego**  
**z dnia 07 stycznia 2021 r.**

**Miejsce posiedzenia:** Wideokonferencja

**Przewodniczący:** Leszek Miętek, Przewodniczący Zespołu problemowego ds. polityki gospodarczej i rynku pracy, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych

W posiedzeniu wzięli udział: pani Małgorzata Jarońska-Jedynak Sekretarz Stanu w MFiPR; pani Olga Semeniuk, Podsekretarz Stanu w MRPiT; pan Zbigniew Gryglas, Podsekretarz Stanu w MAP; pan Piotr Patkowski, Podsekretarz stanu w MF; eksperci Polskiego Lobby Przemysłowego, członkowie Zespołu, pozostali zaproszeni goście oraz eksperci.

Porządek obrad:

1. Otwarcie posiedzenia i przyjęcie porządku obrad.
2. Przyjęcie protokołu z posiedzenia Zespołu w dniu 10.12.2020.
3. Prezentacja Raportu Polskiego Lobby Przemysłowego zawierającego diagnozę i prognozę globalnego kryzysu finansowo-gospodarczego zdeterminowanego przez pandemię koronawirusa w obszarze gospodarczym, społecznym, politycznym i geopolitycznym.
4. Dyskusja w sprawie przyjęcia Stanowiska Zespołu Polityki Gospodarczej i Rynku Pracy w sprawie wyznaczenia obszarów do dyskusji w ramach umowy społecznej.
5. Dyskusja w sprawie przyjęcia Stanowiska strony Pracodawców i Partnerów Społecznych w sprawie projektu ustawy o zmianie ustawy - Prawo o ruchu drogowym oraz niektórych innych ustaw zgodnie z wnioskiem ZPP.
6. Sprawy różne.



Ad 1

**Przewodniczący Leszek Miętek** powitał wszystkich uczestników posiedzenia Zespołu i przedstawił porządek obrad.

*Strony jednogłośnie przyjęły porządek obrad.*

Ad 2

*Strony jednogłośnie przyjęły protokół z posiedzenia Zespołu z dnia 10 grudnia 2020 roku.*

Ad 3

**Paweł Soroka, Polskie Lobby Przemysłowe** poinformował, iż pełna treść raportu została przekazana uczestnikom posiedzenia. Zwrócił uwagę na okres od marca do listopada 2020 roku, kiedy to powstawał raport. Oznajmił, że pracował nad nim zespół 35 ekspertów, który składał się z naukowców i praktyków. Wskazał na czteroobszarową konstrukcję raportu, składającą się z zagadnień społecznych, gospodarczych, politycznych i geopolitycznych. Jednocześnie zwrócił uwagę na podział raportu na diagnozę kryzysu oraz jego prognozę (w tym scenariusze wyjścia z kryzysu). Zapewnił o spełnieniu wszystkich naukowych wymogów oraz standardów przy tworzeniu dokumentu.

**Konrad Gorczak, Polskie Lobby Przemysłowe** jako skutki pandemii wymienił: wzrost empatii społeczeństwa, rozpropagowanie spotkań służbowych i prywatnych w formie online oraz wzrost znaczenia przekazu medialnego. Jako problemy nakreślił likwidację miejsc pracy oraz przedsiębiorstw wskutek przerwania łańcucha dostaw. Podkreślił częściowe neutralizowanie procesu zubożania ludności poprzez państwowe programy pomocowe. Zwrócił uwagę na długotrwały charakter skutków pandemii związany z ograniczeniem możliwości zaspokajania podstawowych potrzeb, na co wpływa między innymi bezrobocie i niemożność opłacania cyklicznych zobowiązań. Prognozował pojawienie się rozwarstwienia społecznego poprzez redukcję zatrudnienia, zwłaszcza pracowników nisko wykwalifikowanych. Zwrócił uwagę na problemy wynikające z przyspieszenia tempa rozwoju cyfrowego i braku dostosowania się do niego części społeczeństwa.

**Paweł Soroka, Polskie Lobby Przemysłowe** zwrócił uwagę na czynniki polityczne, które mają wpływ na zagadnienia społeczno-gospodarcze. Podkreślił duże zaangażowanie wojsk WOT w walkę z pandemią oraz ogromne, w tym zakresie, znaczenie cyberprzestrzeni. Powiedział o wzrastających złych nastrojach społecznych. Przechodząc z części diagnostycznej do prognostycznej oznajmił, że należy podjąć działania mające na celu promowanie dialogu. Przewidywał, że dzięki kolektywnemu działaniu na szczeblu międzynarodowym uda się przezwyciężyć pandemię. Zwrócił uwagę na znaczący spadek

cyberbezpieczeństwa, przy wzroście liczby istotnych transakcji i działań w sieci. Prognozował nasilenie się występowania zjawiska antyrządowych demonstracji. Zwrócił uwagę na niepokojące wydarzenia w USA oraz jednocześnie wzmacnianie się pozycji Chin. Podkreślił wagę perspektywy Euro-Atlantyckiej ze względu na uczestnictwo Polski w NATO i UE. Poinformował o kryzysie UE przejawiającym się w aspektach migracyjnym, finansowym i pandemicznym. Wskazał na możliwość samounicestwienia UE oraz na obserwowalne tendencje do podziału UE na tzw. „dwie prędkości”. Podkreślił brak stabilności oraz prognozował możliwość wystąpienia konfliktu zbrojnego na morzu południowo chińskim, a także możliwość wzrostu autorytaryzmu w państwach zachodu i zaostrzenie się stosunków Chin i USA. Nakreślił potrzebę przeprowadzenia głębokiej reformy UE, zgodnie z postulatami wszystkich państw członkowskich, w imię zasady „Europy ojczyzn”. Powiedział o możliwości przejęcia światowych organizacji jak WHO za pomocą lukratywnych donacji oraz o możliwość upadku klasy średniej, przy jednoczesnym rozkwicie korporacji.

**Konrad Gorczak, Polskie Lobby Przemysłowe** zwrócił uwagę na coraz gorsze przewidywania właścicieli firm i deklarowanie zamknięcia prowadzonych przedsiębiorstw. Zaznaczył, że wynika to ze złamania łańcucha dostaw wskutek utrzymujących się obostrzeń, a także z niemożności utrzymania personelu. Powiedział, że ten trend obserwuje się u przedsiębiorców średnich i dużych. Zauważył wzrost liczby pracowników wykonujących pracę zdalną o 11% w małych i o 12% w mikro przedsiębiorstwach. Zwrócił uwagę na brak szczegółowych przepisów dotyczących pracy zdalnej i spadek zatrudnienia w przedsiębiorstwach gastronomicznych o około 19%. Poinformował o spadku eksportu w skutek przerwania łańcucha dostaw, zaznaczył przy tym, że zachwianie gospodarki Chin wpłynęło na wszystkie gospodarki światowe. Poinformował, że wskaźnik ogólnego klimatu koniunktury wynosi -20% co powoduje nadpodaż w stosunku do popytu. Jednocześnie zaznaczył, iż liczba zachorowań na koronawirusa ogółem pokrywała się z liczbą zachorowań na grypę w roku 2019. Wskazał na wartości PKB wynoszące w lipcu -5,5%; w listopadzie -3,5% i ogółem za 2020 rok -3,6%. Powiedział, że prognoza PKB na 2021 rok również jest spadkowa. Odnosząc się do kwestii eksportu poinformował o jego spadku w listopadzie z wartości -12 na -31%. Podkreślił, że liczba sprzedanych i wyprodukowanych aut w 2021 r. może wynieść 50% obrotu z 2019 roku. Wyraził obawę o zatrzymanie inwestycji w Polsce, ponadto poinformował o spadku liczby udzielanych kredytów inwestycyjnych. Wskazał na osłabianie gospodarki narodowej, co określił jako skutek dokonywania zakupów ze środków



pochodzących z zagranicznego kapitału. Podkreślił, że tarcze PFR to dobre działania, które mają jednak charakter doraźny. Zwrócił uwagę na potrzebę wypracowania rozwiązań długofalowych. Wyraził aprobatę dla projektów celowych i zasugerował jako formę walki z pandemią udzielanie niskoprocentowych kredytów inwestycyjnych oraz ukierunkowywanie pomocy na najbardziej dotknięte sektory gospodarki. Pozytywnie odniósł się do wprowadzenia tzw. Tarczy Branżowej. Zasugerował działania związane ze zwolnieniem z podatków CIT i PIT oraz wprowadzeniem dopłat do wynagrodzeń i zachęt dla przedsiębiorców. Nakreślił potrzebę zwiększenia konkurencyjności i wydajności gospodarki, a także wypracowania tak zwanego planu awaryjnego. Rekomendował wzmocnienie służby zdrowia, wskazując, że pandemia pojawia się na świecie średnio co 10 lat. Przedstawił 3 tezy dla gospodarki, poruszające zagadnienia: pobudzania inwestycji, zniesienia opodatkowania na nowe technologie, ułatwienia wprowadzania programów badawczych, wprowadzenia podatku estońskiego dla wszystkich spółek, utrzymania miejsc pracy oraz przekwalifikowania osób bezrobotnych. We wskazanym zakresie zarekomendował udzielanie przedsiębiorcom pomocy bezzwrotnej, pobudzenie eksportu i utworzenie funkcji Pełnomocnika ds. odbudowy gospodarki.

**Paweł Soroka, Polskie Lobby Przemysłowe** zadeklarował chęć współpracy z Radą i podkreślił szansę na zwalczenie pandemii tylko poprzez kolektywne działanie.

**Przewodniczący Leszek Miętek** podkreślił globalne znaczenie skutków pandemii i przypomniał zadanie stojące przed Zespołem w postaci wypracowania postulatów z obszaru „gospodarka” do dalszych prac Rady Dialogu Społecznego nad paktem społecznym.

**Zygmunt Mierzejewski, OPZZ** oznajmił, że w jego opinii zespół powinien poprzeć przedstawione postulaty dotyczące pobudzenia inwestycji, ochrony miejsc pracy oraz pobudzenia eksportu. Zwrócił uwagę na możliwość wysłania stanowiska o takiej treści do strony rządowej. Zapytał czy strona rządowa analizuje i posiada dane z zakresu pomocy Tarczy PFR.

**Zbigniew Gryglas, Podsekretarz Stanu w MAP** podziękował przedstawicielom Polskiego Lobby Przemysłowego za przedstawienie raportu i pozytywnie odniósł się do propozycji pobudzania gospodarki i eksportu oraz umorzenia części kwot pomocy finansowej. Powołał się na wcześniej przeprowadzoną rozmowę z pracownikami sektora bankowego, wskazując na potrzebę uruchomienia kapitału przedsiębiorców.

**Aleksandra Skrabacz, Polskie Lobby Przemysłowe** zwróciła uwagę na ścisłą korelację spraw społecznych i gospodarczych. Powiedziała o zaletach możliwości pracy zdalnej ze

względu na pewne oszczędności. Oznajmiła, że wielu przedsiębiorców rozważa kontynuowanie tej formy zatrudnienia po zakończeniu pandemii, zwłaszcza dla ciężarnych kobiet. Jako negatywne społeczne aspekty pandemii przedstawiła wzrost liczby rozwodów i napięć w związkach, będące skutkiem izolacji społecznej oraz przebywania na kwarantannie. Zwróciła uwagę także na wzrost zachowań klasyfikowanych jako patologie społeczne.

**Przewodniczący Leszek Miętek** zasygnalizował, że zamiast rozpadów małżeństw, może nastąpić zbliżenie się do siebie członków rodziny.

**Paweł Soroka, Polskie Lobby Przemysłowe** przyznał rację Przewodniczącemu, wskazując na niskie wskaźniki demograficzne i wyraził nadzieję na wzrost liczby urodzeń.

**Przewodniczący Leszek Miętek** podziękował ekspertom z Polskiego Lobby Przemysłowego i wyraził nadzieję na dalszą współpracę. Zwrócił uwagę na potrzebę poprawy efektywności prac WRDS.

**Paweł Soroka, Polskie Lobby Przemysłowe** zadeklarował wolę współpracy z organizacjami reprezentowanymi w Radzie.

Ad 4

**Przewodniczący Leszek Miętek** rozpoczął dyskusję na temat wypracowania przez Zespół trzech kluczowych tematów z obszaru „gospodarka” do dalszych prac Rady Dialogu Społecznego nad paktem społecznym. Powiedział, że w wyznaczonym terminie swoje postulaty zgłosiły OPZZ, ZPP i Pracodawcy RP. Zasugerował rozpoczęcie debaty od omówienia nadesłanych propozycji. Podkreślił, że pan Premier Gowin oczekuje wspólnego stanowiska Zespołu.

**Witold Michałek, BCC** wskazał, że BCC również wysłało w terminie swoje propozycje tematów do Umowy Społecznej.

**Przewodniczący Leszek Miętek** powiedział, że BCC będzie mogło zaprezentować swoje postulaty w dyskusji i, jeśli zespół podczas posiedzenia nie wypracuje wspólnego stanowiska, przedstawione propozycje zostaną spisane i poddane konsultacjom. Zapowiedział zwołanie następnego posiedzenia Zespołu w dniu 12 lub 13 stycznia 2020 roku, podczas którego Zespół przyjąłby wspólne stanowisko.

**Sebastian Koćwin, OPZZ** powiedział, że w obrębie tematycznym prac Zespołu, OPZZ przesłało jedną propozycję – społeczny nadzór decyzyjny partnerów społecznych nad Funduszem Pracy i Funduszem Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Wskazał na pojawianie się tej kwestii na Radzie Rynku Pracy oraz na potrzebę wprowadzenia

modernizacji Ustawy o promocji zatrudnienia i Ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych. Powiedział, że OPZZ oczekuje utworzenia specjalnej Rady Funduszy, gdzie byliby obecni przedstawiciele organizacji reprezentatywnych RDS, a jej zadaniem byłoby tworzenie planów finansowych funduszy i zapobieganie przeznaczaniu tych funduszy na cele inne niż wynikające z przepisów. Przedstawił postulat, aby zasiłek dla bezrobotnych wynosił 50% ostatniego wynagrodzenia.

**Sławomir Dudek, Pracodawcy RP** powiedział, że organizacja Pracodawcy RP przesłała swoje postulaty. Jednocześnie podkreślił, że mają one charakter horyzontalny, w związku z czym powinny one zostać skonsultowane z innymi zespołami problemowymi RDS, celem uzgodnienia obszarów przekazywanych do dalszych prac nad Umową Społeczną. Zasugerował podjęcie kwestii ustalania płacy minimalnej z uwzględnieniem wskaźników ekonomicznych i realnej sytuacji gospodarczej. Zwrócił uwagę na potrzebę uszczegółowienia przepisów dotyczących ustalania minimalnego wynagrodzenia. Powiedział, że płaca minimalna wynosi 53% przeciętnej pensji, w sytuacji, gdy celem był stosunek 50%. Nakreślił potrzebę zwiększenia aktywności zawodowej obywateli w Polsce ze względu na problemy natury demograficznej oraz potrzebę podwyższenia wieku emerytalnego. Postulował o utworzenie kompleksowej polityki migracyjnej i o uproszczenie zasad legalizacji pracy cudzoziemców w Polsce. Apelowal o reformę klina podatkowo-składkowego mieszczącą się w możliwościach fiskalnych państwa oraz o obniżenie klina podatkowego dla najmniej zarabiających.

**Przewodniczący Leszek Miętek** powiedział, że do wszystkich członków Zespołu zostało przekazane pismo Przewodniczącego RDS, z którego wynika, że Zespół powinien wypracować trzy kluczowe tematy z obszaru gospodarki. Podkreślił, że jest to trudne zadanie, ponieważ wiele kwestii przenika się ze sobą. Zasugerował, aby strona rządowa przedłożyła swoje propozycje.

**Olga Semeniuk, Podsekretarz Stanu w MRPiT** powiedziała, że zadaniem Zespołów jest przygotowanie tylko propozycji do dyskusji nad Umowy Społecznej, a dopiero w dalszej kolejności Zespoły Negocjacyjne przygotowują ramy umowy. Potwierdziła, że BCC wysłało 6 tematów. Zauważyła, że część przedstawionych przez partnerów społecznych tematów odbiega od zagadnień gospodarczych i pożądanym byłby dialog między zespołami Rady. Oznajmiła, że Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego w MRPiT będzie koordynował kwestię kompletności ustaleń zespołów problemowych. Jako propozycję strony rządowej zasugerowała poprawę jakości i przejrzystości przepisów prawnych, między innymi

w celu ułatwienia prowadzenia działalności gospodarczej oraz utrzymania miejsc pracy. Jednocześnie zwróciła uwagę na potrzebę pobudzenia gospodarki.

**Przewodniczący Leszek Miętek** zasugerował, aby wskazywane przez partnerów społecznych obszary do dyskusji miały bardziej ogólny charakter.

**Jarosław Lange NSZZ „Solidarność”** wyraził wątpliwość odnośnie możliwości wypracowania trzech szczegółowych tematów. Wskazał, że Solidarność nakreśliła trzy obszary: wysoka jakość miejsc pracy, zarządzanie umiejętnościami i kwalifikacjami, modernizacja prawa zamówień publicznych.

**Przewodniczący Leszek Miętek** powiedział, że przedstawione przez pana Lange tematy mieściłyby się w zakresie kompetencji zespołu. Zaproponował otwarte sformułowanie tematów.

**Witold Michalek, BCC** przedstawił tematy do Umowy Społecznej w imieniu organizacji BCC: polityka migracyjna i zatrudnienie cudzoziemców w kontekście kryzysu demograficznego, sposób realizacji celów strategii energetycznej oraz przekazanie transparentnych informacji dotyczących tych kwestii, kierunki i zakres inwestycji publicznych w kontekście ochrony klimatu i walki ze zmianami klimatycznymi, ingerencja partnerów społecznych w fundusze FP i FGŚP, cele i zasady funkcjonowania transferów społecznych, poprawa zarządzania spółkami skarbu państwa. Podkreślił, że FP i FGŚP cierpią na niedostatek środków i należy dokonać priorytetyzacji wydatków. Zaznaczył, że RDS nie powinna zawężać postulatów gospodarczych tylko do kompetencji MRPiT.

**Olga Semeniuk, Podsekretarz Stanu w MRPiT** powiedziała, że jej intencją było zawężenie postulatów do zakresu prac Zespołu, nie MRPiT. Wskazała, że założenia paktu mają funkcjonować w czasie postpandemicznym. Przedłożyła propozycje tarczy prawnej, zachowania płynności przedsiębiorstw i ochronę miejsc pracy.

**Jakub Bińkowski, ZPP** wyraził sprzeciw wobec szczegółowych ustaleń na tym etapie prac. Zasugerował wypracowanie postulatów w obszarze związanym z transparentnym i przewidywalnym prawem. Zasugerował upraszczanie i deregulację prawa, systemowe rozwiązania wymuszające przewidywalność prawa, zwłaszcza w dziedzinie prawa gospodarczego. Postulował o 12-miesięczny okres *vacatio legis* dla zmian gospodarczych oraz wprowadzanie ich w jednym terminie np. w dniu 1 stycznia.

**Mirosław Grzybek, OPZZ** zapytał, czy pakt społeczny ma za zadanie długofalowo wpływać na gospodarkę i ochronę miejsc pracy. Podkreślił istotę ochrony miejsc pracy.

**Witold Michalek, BCC** podkreślił, że utrzymanie miejsc pracy jest kwestią dyskusyjną, bo gospodarka będzie musiała przejść głębokie zmiany strukturalne, a utrzymanie miejsc pracy oznacza utrzymanie statusu quo. Postulował o ochronę pracowników, a nie miejsc pracy.

**Jeremi Mordasewicz, Konfederacja Lewiatan** powiedział, że wiele zgłoszonych tematów podczas obrad Zespołu dubluje się z tematami zgłoszonymi przez inne zespoły problemowe RDS.. Wyraził aprobatę dla pochylenia się nad kwestią aktywności zawodowej obywateli oraz tematem poprawy jakości regulacji prawnych. Wskazał, że wzrost przewidywalności prawa jest niezbędny w sytuacji, gdy chce się zachęcić pracodawców do nowych inwestycji. Pozytywnie odniósł się do obszaru transformacji energetycznej i neutralności klimatycznej jako rekomendacji Zespołu. Zaproponował ujęcie tego punktu jako „niskoemisyjna gospodarka Polski wraz z jej finansowaniem”. Postulował o podjęcie prac w zakresie polityki migracyjnej i nadzoru nad spółkami Skarbu Państwa.

**Przewodniczący Leszek Miętek** wskazał na mnogość wąskich postulatów, które zostały zgłoszone podczas posiedzenia. Jednocześnie zaznaczył, że obszary dotyczące Europejskiego Zielonego Ładu oraz pobudzania gospodarki i ochrony pracowników mogą być problematyczne w kontekście przyjęcia stanowiska przez Zespół ds. polityki gospodarczej i rynku pracy.

**Dariusz Potyrała, OPZZ** zasugerował w pierwszej kolejności debatę w środowisku branżowym odnośnie Europejskiego Zielonego Ładu, zanim umieści się to zagadnienie w dokumencie tak wysokiej rangi jak Umowa Społeczna.

**Sławomir Dudek, Pracodawcy RP** wyraził wątpliwości wobec możliwości wypracowania trzech postulatów podczas trwającego posiedzenia Zespołu. Zwrócił uwagę, że postulaty nie mogą być zbyt szeroko ujęte, ale jednocześnie nie mogą one być zbyt precyzyjne. Wyraził aprobatę dla ujęcia kwestii funduszy w Umowie Społecznej. Powiedział, że postulaty mogą dotyczyć kwestii, w których strony się spierają, natomiast sama Umowa Społeczna będzie pewnego rodzaju gwarancją w wypracowanych zakresach.

**Jarosław Lange NSZZ „Solidarność”** podkreślił istotność wszystkich poruszonych kwestii i stwierdził, że obecnie Zespół nie jest w stanie zaproponować trzech tematów. Zasugerował nakreślenie trzech obszarów, w których powinny się zmieścić omawiane kwestie. Zaproponował następujące obszary: zmiany prawne w gospodarce i na rynku pracy, wysokiej jakości miejsca pracy, pod co może podchodzić także kontrola Funduszu Pracy. Zaznaczył, że trzeci obszar mogłaby wskazać strona pracodawców.

**Przewodniczący Leszek Miętek** zapytał w jakich obszarach jest możliwe porozumienie. Podkreślił, że ma to być porozumienie trójstronne i kwestia wieku emerytalnego może rodzić problemy. Poprosił strony o przesłanie trzech kluczowych zagadnień wybranych przez każdą z organizacji oraz stronę rządową jako priorytet, celem wyłonienia obszarów wspólnych i omówienia ich podczas posiedzenia Zespołu w dniu 13 stycznia 2021 r.

*Strony wyraziły jednogłośnie aprobatę dla propozycji Przewodniczącego.*

#### **Ad 5**

**Przewodniczący Leszek Miętek** oddał głos Panu Bińkowskiemu. Wskazał, że stanowisko zostało wzbogacone o dodatkowe kwestie względem pierwotnej propozycji ZRP. Powiedział, że poinformował Pana Premiera Gowina o kwestii, która była poruszona w pierwotnym tekście dokumenty dotyczącego projektu ustawy o zmianie ustawy – Prawo o ruchu drogowym oraz niektórych innych ustaw.

**Jakub Bińkowski ZPP** powiedział, że stanowisko ZRP odnosiło się do jednego wąskiego zagadnienia, które było akceptowane przez ZPP, niemniej na wniosek członków organizacji, ZPP zaproponowało szerszy kształt stanowiska, ponieważ projekt ustawy wykracza poza minimalny poziom implementacji dyrektywy i wprowadza nowe obciążenia dla przedsiębiorców. Oznajmił, że propozycja stanowiska określa niezbędne minimum np. definicję pojazdu zabytkowego lub uelastycznienie przepisów odnośnie terminu PT. Podkreślił, że uwagi ZRP są uwzględnione w nowym projekcie stanowiska.

**Krzysztof Tomczak, Zastępca Dyrektora Departamentu Transportu Drogowego** wskazał, że projekt ustawy po raz kolejny trafił do konsultacji. Poinformował o zgłoszeniu uwag przez 50 podmiotów, z czego niektóre uwagi dotyczą jakości wykonywanych badań technicznych pojazdów. Powiedział o założeniach projektu: umożliwienie większej swobody diagnostom w wykonywaniu obowiązków, wyeliminowani nieuczciwej konkurencji i pomniejszaniu patologii w zakresie przeprowadzania badań technicznych.

**Przewodniczący Leszek Miętek** zapytał o kwalifikacje dyplomów mistrzowskich.

**Krzysztof Tomczak, Zastępca Dyrektora Departamentu Transportu Drogowego** powiedział, że uprawnienia mistrzowskie nie wiążą się wprost z uprawnieniami diagnosty i wymagają uzyskania osobnych uprawnień. Stwierdził, że nikt z tego tytułu nie powinien stracić pracy.

**Janusz Borzyński, ZRP** powiedział, że ministerstwo po raz kolejny w żadnym punkcie projektu ustawy nie wskazuje tytułu mistrza nadawanego przez Izby Rzemieślnicze w zawodzie mechanik pojazdów samochodowych, jako kwalifikacji wystarczających do



ubiegania się o uprawnienia diagnosty. Taka sytuacja powoduje, że osoby posiadające kwalifikacje zawodowe udokumentowane z tytułem – dyplomem - mistrza w zawodzie mechanik pojazdów samochodowych są ustawowo pozbawiane możliwości ubiegania się o tytuł diagnosty, a w konsekwencji wykonywania zawodu diagnosty.

**Przewodniczący Leszek Miętek** zarządził głosowanie w sprawie przyjęcia stanowiska Zespołu.

Rodzaj głosu	Liczba oddanych głosów
Głos za	11
Głos przeciw	0
Wstrzymanie się od głosu	2

Stanowisko strony pracowników i strony pracodawców Zespołu ds. polityki gospodarczej i rynku pracy z dnia 7 stycznia 2021 r. w sprawie projektu ustawy o zmianie ustawy - Prawo o ruchu drogowym oraz niektórych innych ustaw, zostało przyjęte przez Zespół.

W związku z wyczerpaniem tematów, będących przedmiotem posiedzenia, **Przewodniczący Leszek Miętek** zamknął posiedzenie Zespołu. Zapowiedział kolejne obrady Zespołu w dniu 13 stycznia 2021 roku.

Leszek Miętek

/-/

Przewodniczący Zespołu

*Sporządził*  
*Wiktor Szatkowski*  
*Biuro Rady Dialogu Społecznego*



## Stanowisko

### **strony pracowników i strony pracodawców Zespołu problemowego ds. polityki gospodarczej i rynku pracy Rady Dialogu Społecznego w sprawie projektu ustawy o zmianie ustawy - Prawo o ruchu drogowym oraz niektórych innych ustaw**

Na podstawie art. 2 pkt 2 ustawy z dnia 24 lipca 2016 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 2232 z późn. zm.) uchwała się co następuje: Minister Infrastruktury opublikował 19 października 2020 r. **Projekt ustawy o zmianie ustawy - Prawo o ruchu drogowym oraz niektórych innych ustaw (Nr w Wykazie prac programowych i legislacyjnych Rady Ministrów: UC48)**

W uzasadnieniu do projektu zmian legislacyjnych wskazuje się na konieczność przebudowy systemu badań technicznych w Polsce, do czego zmierza się w ramach wprowadzenie rozwiązań niezbędnych z uwagi na potrzebę podniesienia poziomu bezpieczeństwa w ruchu drogowym, a w konsekwencji doprowadzenie do prawidłowego wdrożenia przepisów unijnych.

Projekt zmian zawiera szereg rozwiązań, których przyjęcie zapewni możliwie pełne i prawidłowe wdrożenie dyrektywy 2014/45/UE, co dotyczy m.in. wprowadzenia zmian w zakresie egzaminowania i nadawanie uprawnień diagnostom. W rozwiązaniach tym nie uwzględniono ważnych i funkcjonujących w systemie prawa dokumentów potwierdzających kwalifikacje zawodowe jakim są dyplomy mistrzowskie. W ten sposób doszło do wyeliminowania pracowników zatrudnionych w zakładach motoryzacyjnych i posiadających dyplomy mistrzowskie, z możliwości uzyskania przez nich uprawnień diagnosty pomimo, że posiadają wystarczający staż pracy oraz wykształcenie średnie.

Jak wynika z analizy przedstawionego przez Ministra Infrastruktury dokumentu w żadnym punkcie projekt ustawy nie wskazuje się tytułu mistrza w zawodach z branży motoryzacyjnej, jako wystarczającego do ubiegania się o uzyskanie statusu-stanowiska diagnosty, zatrudnionego w stacji kontroli pojazdów. W zakładach świadczących usługi motoryzacyjne zatrudnionych jest wiele osób, posiadających dyplomy mistrzowskie w zawodach odpowiadających tej branży. Jest więc uzasadnioną potrzebą tworzenie takich rozwiązań, aby fachowcy mogli rozwijać swoje umiejętności i zdobywać nowe kompetencje w tym przypadku dotyczące diagnosty.

Mając na względzie fakt, iż przedstawiony do konsultacji publicznych Projekt ustawy o zmianie ustawy - Prawo o ruchu drogowym oraz niektórych innych ustaw nie uwzględnia istotnych respektowanych w Polsce dowodów potwierdzających posiadanie kwalifikacji zawodowych strony pracowników i strony pracodawców Zespołu problemowego ds. polityki gospodarczej i rynku pracy Rady Dialogu Społecznego zgłaszają poprawkę niwelującą zidentyfikowaną lukę.

**Proponuje się uzupełnienie art. 83 h. ust.4 o dodatkowy zapis mówiący o tym, że diagnostą może zostać także osoba, która wraz z wykształceniem średnim posiada dyplom mistrzowski w zawodzie związanym z branżą motoryzacyjną oraz 3 letni staż pracy.**

Warszawa, 2 października 2020 r.



**MINISTER INFRASTRUKTURY**

Warszawa, dnia 04 marca 2021 r.

Znak sprawy: BM-1.003.8.2021

**Szanowny Pan  
Jarosław Gowin  
Przewodniczący  
Rady Dialogu Społecznego  
Wiceprezes Rady Ministrów  
Minister Rozwoju, Pracy i Technologii**

*Szanowny Panie Premierze,*

w nawiązaniu do pisma z dnia 18 lutego 2021 r. (Ldz. RDS/220/02/2021), przekazującego Uchwałę nr 93 strony pracowników i strony pracodawców Rady Dialogu Społecznego z dnia 28 stycznia 2021 roku w sprawie projektu ustawy o zmianie ustawy – Prawo o ruchu drogowym oraz niektórych innych ustaw (UC48), przedstawiam swoje stanowisko względem przedstawionych w dokumencie kwestii.

Na wstępie nie mogę zgodzić się ze stwierdzeniem, że „nowa koncepcja nadal planuje zmianę generalną w sprawowaniu nadzoru na stacjach kontroli pojazdów oraz dodatkowe uciążliwości i bariery wykonywania działalności gospodarczej w tym zakresie”. Projekt ustawy wprowadza zmiany w zakresie nadzoru nad stacjami kontroli pojazdów, które zmierzają do ograniczenia kompetencji starostw do kontroli działalności przedsiębiorcy prowadzącego stacje kontroli pojazdów, przez przekazanie nadzoru nad prawidłowością przeprowadzania badań technicznych pojazdów Dyrektorowi Transportowego Dozoru Technicznego. Należy podkreślić, że projekt ustawy nie wprowadza znaczących zmian w zakresie wykonywania działalności gospodarczej w zakresie prowadzenia stacji kontroli pojazdów.

Pragnę zauważyć, że w trakcie stanu epidemii wywołanej wirusem SARS-CoV-2 Ministerstwo Infrastruktury nie zdecydowało się na wydłużenie terminów badań technicznych dla wszystkich właścicieli lub posiadaczy pojazdów, więc przedsiębiorcy prowadzący stacje kontroli pojazdów są jedną z branż, która została najmniej dotknięta kryzysem ekonomicznym związanym z wprowadzeniem stanu epidemii. Odnosząc się do kwestii zmiany opłat za przeprowadzanie badań technicznych pojazdów, informuję, że prace legislacyjne nad aktami wykonawczymi z zakresu badań technicznych pojazdów, w tym regulującymi wysokość opłat za badania techniczne pojazdów, będą mogły zostać podjęte po prawidłowym wdrożeniu dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/45/UE z dnia 3 kwietnia 2014 r. w sprawie okresowych badań zdatności do ruchu drogowego pojazdów silnikowych i ich przyczep oraz uchylającej dyrektywę 2009/40/WE, do którego Rzeczpospolita Polska została zobowiązana przez Unię Europejską.

**Stanowisko**  
**strony pracowników i strony pracodawców**  
**Podzespołu Problemowego ds. reformy polityki rynku pracy**  
**Rady Dialogu Społecznego**  
**w sprawie**

**przyjęcia Uchwały nr 4/2022 WRDS w Gdańsku w sprawie roli przedsiębiorców w kształceniu zawodowym na potrzeby pomorskiego rynku pracy i aktualnych wyzwań w tym obszarze.**

Na podstawie art. 2 pkt 1 ustawy z dnia 24 lipca 2016 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 2232 z późn. zm.) uchwała się, co następuje:

§ 1.

Widząc pilną potrzebę regulacji ogółu przepisów dotyczących zatrudniania i wynagradzania pracowników młodocianych oraz przepisów określających model dofinansowania pracodawcy kosztów kształcenia młodocianego pracownika, przyjąć w całości stanowisko WRDS w Gdańsku z dnia 24.03.2022 r stanowiące załącznik do Uchwały nr 4/2022 WRDS w Gdańsku

§ 2.

W ocenie Podzespołu Problemowego ds. reformy polityki rynku pracy Rady Dialogu Społecznego, szczególny priorytet należy nadać

1. Modyfikacji określonego w art. 122 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2021 r. poz. 762) sposobu dofinansowania pracodawcy kosztów kształcenia młodocianego pracownika polegającej na zmianie warunków, jakie winien spełnić pracodawca ubiegający się o dofinansowanie kosztów kształcenia. Obecnie warunkiem takim jest ukończenie przez pracownika młodocianego nauki zawodu i zdanie egzaminu właściwego ze względu na formę prawną pracodawcy zatrudniającego. W wyniku modyfikacji warunek zdania egzaminu winien być zastąpiony przystąpieniem do właściwego egzaminu kończącego naukę zawodu.
2. Urealnieniu obowiązującej obecnie kwoty dofinansowania kosztów kształcenia poprzez zmianę zapisów Art. 122. - Prawo oświatowe. Obecnie wysokość kwoty dofinansowania kosztów kształcenia jednego młodocianego pracownika wynosi:
  - 1) w przypadku nauki zawodu - do 8081 zł przy okresie kształcenia wynoszącym 36 miesięcy; jeżeli okres kształcenia jest krótszy niż 36 miesięcy, kwotę dofinansowania wypłaca się w wysokości proporcjonalnej do okresu kształcenia;
  - 2) w przypadku przyuczenia do wykonywania określonej pracy - do 254 zł za każdy pełny miesiąc kształcenia.
  - 3) Kwoty dofinansowania określone w ust. 2 i 2a podlegają waloryzacji wskaźnikiem cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem, jeżeli ten wskaźnik w roku kalendarzowym poprzedzającym rok, w którym następuje wypłata dofinansowania, wynosi co najmniej 105%.

Proponowane urealnienie, to:

- a. podniesienie wysokości kwoty dofinansowania z 8081,00 do poziomu 12600,00 zł, tj. 350,00 za każdy miesiąc, a przypadku przyuczenia do wykonywania określonej pracy z obecnej 254,00 zł na 350,00 zł. za każdy pełny miesiąc kształcenia.
  - b. zmiana wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych w roku kalendarzowym poprzedzającym rok, w którym następuje wypłata dofinansowania z obecnego obowiązującego 105% na 101%. Utrzymanie wskaźnika na minimalnym poziomie 105% spowodowało kilkunastoletnie zamrożenie wysokości kwoty dofinansowania,
  - c. wprowadzeniu nowego rozwiązania polegającego na zwiększeniu o minimum 150% kwoty dofinansowania kosztów kształcenia dla pracodawców zatrudniających pracowników młodocianych w celu przygotowania zawodowego w formie nauki zawodu lub przyuczenia do wykonywania określonej pracy, którzy zapewniają młodocianym dokończanie teoretyczne we własnym zakresie. W takim przypadku budżet państwa nie angażuje żadnych środków finansowych w naukę takiego pracownika młodocianego.
  - d. wprowadzenie jednego ujednoliconego w skali całego kraju wzoru wniosku o wypłacenie dofinansowania, co pozwoli na uproszczenie procedur, ograniczenie nadmiernej biurokracji wynikającej z żądania przez JST różnych dokumentów, a co najważniejsze umożliwi wprowadzenie takiego wniosku – na wzór wniosków o refundacje - do ogólnopolskiego programu komputerowego wykorzystywanego przez organizacje rzemiosła.
3. Podwyższeniu miesięcznego wynagrodzenia pracownika młodocianego, z zachowaniem prawa pracodawcy do pełnej refundacji wypłacanych wynagrodzeń oraz składek do ZUS. Nowe rozwiązanie powinno polegać na zamianie podstawy do obliczania wynagrodzeń pracownikom młodocianym realizującym naukę zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy z obecnie obowiązującego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale, obowiązującego od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa GUS, na nowe - minimalne wynagrodzenie za pracę ustalane na dany rok. W konsekwencji tej zmiany należy zastosować nowe wskaźniki procentowe do obliczania wynagrodzenia miesięcznego, tj.
- I rok nauki - nie mniej niż 15%
  - II rok nauki - nie mniej niż 20 %
  - III rok nauki - nie mniej niż 30 %

Reasumując powyższe strony pracowników i strony pracodawców Podzespołu Problemowego ds. reformy polityki rynku pracy Rady Dialogu Społecznego zwracają się z apelem do wszystkich Partnerów Społecznych o poparcie stanowiska, które w swym głównym założeniu ma przynieść poprawę warunków bytowych pracowników młodocianych, a gospodarce narodowej przysporzyć dobrze wykwalifikowanych, wyposażonych w wiedzę i doświadczenie zawodowe pracowników – zawodowców. Ponadto proste, przejrzyste i sprawiedliwe warunki finansowania kształcenia zawodowego młodocianych, jak również

podniesienie stawek ich wynagrodzenia powinny przyczynić się do większego zaangażowania w ten proces, zarówno pracodawców, jak i pracowników, a w rezultacie także do podniesienia poziomu tego kształcenia i kwalifikacji nabywanych przez pracowników.

**Stanowisko**  
**strony pracowników i strony pracodawców**  
**Podzespołu Problemowego ds. reformy polityki rynku pracy**  
**Rady Dialogu Społecznego**  
**w sprawie**

**przyjęcia Uchwały nr 4/2022 WRDS w Gdańsku w sprawie roli przedsiębiorców w kształceniu zawodowym na potrzeby pomorskiego rynku pracy i aktualnych wyzwań w tym obszarze.**

Na podstawie art. 2 pkt 1 ustawy z dnia 24 lipca 2016 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 2232 z późn. zm.) uchwała się, co następuje:

§ 1.

Widząc pilną potrzebę regulacji ogółu przepisów dotyczących zatrudniania i wynagradzania pracowników młodocianych oraz przepisów określających model dofinansowania pracodawcy kosztów kształcenia młodocianego pracownika, przyjąć w całości stanowisko WRDS w Gdańsku z dnia 24.03.2022 r stanowiące załącznik do Uchwały nr 4/2022 WRDS w Gdańsku

§ 2.

W ocenie Podzespołu Problemowego ds. reformy polityki rynku pracy Rady Dialogu Społecznego, szczególny priorytet należy nadać

4. Modyfikacji określonego w art. 122 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2021 r. poz. 762) sposobu dofinansowania pracodawcy kosztów kształcenia młodocianego pracownika polegającej na zmianie warunków, jakie winien spełnić pracodawca ubiegający się o dofinansowanie kosztów kształcenia. Obecnie warunkiem takim jest ukończenie przez pracownika młodocianego nauki zawodu i zdanie egzaminu właściwego ze względu na formę prawną pracodawcy zatrudniającego. W wyniku modyfikacji warunek zdania egzaminu winien być zastąpiony przystąpieniem do właściwego egzaminu kończącego naukę zawodu.
5. Urealnieniu obowiązującej obecnie kwoty dofinansowania kosztów kształcenia poprzez zmianę zapisów Art. 122. - Prawo oświatowe. Obecnie wysokość kwoty dofinansowania kosztów kształcenia jednego młodocianego pracownika wynosi:
  - 1) w przypadku nauki zawodu - do 8081 zł przy okresie kształcenia wynoszącym 36 miesięcy; jeżeli okres kształcenia jest krótszy niż 36 miesięcy, kwotę dofinansowania wypłaca się w wysokości proporcjonalnej do okresu kształcenia;
  - 2) w przypadku przyuczenia do wykonywania określonej pracy - do 254 zł za każdy pełny miesiąc kształcenia.
  - 3) Kwoty dofinansowania określone w ust. 2 i 2a podlegają waloryzacji wskaźnikiem cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem, jeżeli ten wskaźnik w roku kalendarzowym poprzedzającym rok, w którym następuje wypłata dofinansowania, wynosi co najmniej 105%.

Proponowane urealnienie, to:





- e. podniesienie wysokości kwoty dofinansowania z 8081,00 do poziomu 12600,00 zł, tj. 350,00 za każdy miesiąc, a przypadku przyuczenia do wykonywania określonej pracy z obecnej 254,00 zł na 350,00 zł. za każdy pełny miesiąc kształcenia.
  - f. zmiana wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych w roku kalendarzowym poprzedzającym rok, w którym następuje wypłata dofinansowania z obecnego obowiązującego 105% na 101%. Utrzymanie wskaźnika na minimalnym poziomie 105% spowodowało kilkunastoletnie zamrożenie wysokości kwoty dofinansowania,
  - g. wprowadzeniu nowego rozwiązania polegającego na zwiększeniu o minimum 150% kwoty dofinansowania kosztów kształcenia dla pracodawców zatrudniających pracowników młodocianych w celu przygotowania zawodowego w formie nauki zawodu lub przyuczenia do wykonywania określonej pracy, którzy zapewniają młodocianym dokończanie teoretyczne we własnym zakresie. W takim przypadku budżet państwa nie angażuje żadnych środków finansowych w naukę takiego pracownika młodocianego.
  - h. wprowadzenie jednego ujednoliconego w skali całego kraju wzoru wniosku o wypłacenie dofinansowania, co pozwoli na uproszczenie procedur, ograniczenie nadmiernej biurokracji wynikającej z żądania przez JST różnych dokumentów, a co najważniejsze umożliwi wprowadzenie takiego wniosku – na wzór wniosków o refundację.
6. Podwyższeniu minimalnego miesięcznego wynagrodzenia pracownika młodocianego, z zachowaniem prawa pracodawcy do pełnej refundacji wypłacanych wynagrodzeń oraz składek do ZUS. Nowe rozwiązanie powinno polegać na zamianie podstawy do obliczania wynagrodzeń pracownikom młodocianym realizującym naukę zawodu lub przyuczenie do wykonywania określonej pracy z obecnie obowiązującego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale, obowiązującego od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa GUS, na nowe - minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na dany rok. W konsekwencji tej zmiany należy zastosować nowe wskaźniki procentowe do obliczania wynagrodzenia miesięcznego, tj.
- I rok nauki - nie mniej niż 15%
  - II rok nauki - nie mniej niż 20 %
  - III rok nauki - nie mniej niż 30 %

Reasumując powyższe strony pracowników i strony pracodawców Podzespołu Problemowego ds. reformy polityki rynku pracy Rady Dialogu Społecznego zwracają się z apelem do wszystkich Partnerów Społecznych o poparcie stanowiska, które w swym głównym założeniu ma przynieść poprawę warunków bytowych pracowników młodocianych, a gospodarce narodowej przysporzyć dobrze wykształconych, wyposażonych w wiedzę i doświadczenie zawodowe pracowników – zawodowców. Ponadto proste, przejrzyste i sprawiedliwe warunki finansowania kształcenia zawodowego młodocianych, jak również podniesienie stawek ich wynagrodzenia powinny przyczynić się do większego zaangażowania



w ten proces, zarówno pracodawców, jak i pracowników, a w rezultacie także do podniesienia poziomu tego kształcenia i kwalifikacji nabywanych przez pracowników.

*Janusz Borzyński*  
*Związek Rzemiosła Polskiego*



Szanowana Pani Dyrektor

W odpowiedzi na wiadomość mailową z dnia 8 lutego 2022 r, zawierającą - przesłaną z upoważnienia Przewodniczącego Zespołu ds. polityki gospodarczej i rynku pracy RDS - *Autopoprawkę do poselskiego projektu o Agencji Cyberbezpieczeństwa i wnioskiem o rozpatrzenie projektu lub ewentualnym wypracowaniem wspólnego stanowiska*, przekazuję – z zachowaniem wyznaczonego przez Biuro RDS terminu do dnia 18 lutego 2022 – swoją opinię na powyższy temat.

#### OPINIA

W nawiązaniu do projektu ustawy o Agencji Cyberbezpieczeństwa wyrażam opinię, iż kwestia cyberbezpieczeństwa kraju jest zbyt ważna, aby podlegała indywidualnym regulacjom prawnym prezentowanym przez poszczególne środowiska parlamentarne lub społeczne. Znaczenie cyberbezpieczeństwa dla strategicznych instytucji państwa, MŚP, a w konsekwencji dla całego społeczeństwa podkreślają chociażby coraz częstsze i bardziej zuchwałe ataki hackerskie obcych służ wywiadowczych. Skutkiem takich ataków jest, kolejny w tym roku, wprowadzeniu od 16 lutego br. pierwszego stopnia alarmowego ALFA-CRP na obszarze całego kraju obowiązującego do 28 lutego do godziny 23:59 na terenie całej Polski. Wprowadzenie tego stopnia alarmowego oznacza, że administracja publiczna jest zobowiązana do prowadzenia wzmożonego monitoringu bezpieczeństwa systemów teleinformatycznych.

W mojej opinii – przedmiot ustawy o cyberbezpieczeństwie winien zostać potraktowany wyjątkowo poważnie, a zarazem kompleksowo. Będzie to jednak możliwe tylko wówczas, gdy taki projekt będzie opracowany przez powołane do czuwania nad cyberbezpieczeństwem Polski odpowiednie organy-instytucje, dysponujące wszelką wiedzą na ten temat i ekspertami w przedmiotowej dziedzinie, a następnie poddany pod konsultacje społeczne na forum RDS. Jak zaznaczyłem na wstępie, w obecnej sytuacji cyberbezpieczeństwo Polski w każdym zakresie i na każdej płaszczyźnie winno być dla nas wszystkich, bez względu na zajmowane stanowiska, piastowane funkcje i reprezentowane ugrupowania absolutnie sprawą nadrzędną. W związku z powyższym – po oczywistym skonsultowaniu z członkami Zespołu Problemowego - uważam za wskazane wystosowanie do Biura RDS odpowiedzi uwzględniającej treść mojej opinii.

Z poważaniem

---

Janusz Borzyński  
Ekspert ZRP  
+48 603910199  
17.02.2022



**Stanowisko  
Powiatowej Rady Rynku Pracy w Pułtusku  
z dnia 15 listopada 2022 roku  
w sprawie opinii dot. zapisów w projekcie ustawy o aktywności zawodowej**

Powiatowa Rada Rynku Pracy w Pułtusku negatywnie odnosi się do zaproponowanego w projekcie ustawy o aktywności zawodowej wymogu posiadania przez realizatora kursu finansowanego z KFS wpisu do prowadzonej przez PARP bazy usług rozwojowych. Wprowadzenie takiego wymogu, wg uzasadnienia projektodawcy zwiększy szanse na korzystanie przez zamawiających z profesjonalnie przygotowanej oferty szkolenia. Stoimy na stanowisku, że założone w projekcie ustawy ograniczenie tylko do podmiotów wpisanych do BUR wyeliminuje z rynku ofert szereg firm oferujących bardzo dobre jakościowo i przede wszystkim „uszyte na miarę” szkolenia. Proponowany w projekcie ustawy zapis zawęzi znacząco możliwości sfinansowania szkoleń i uniemożliwi znalezienie ich w pobliżu prowadzenia działalności. Nieprzekonywujący jest argument z uzasadnienia, o dublujących się informacjach z dwóch publicznych rejestrów. Należy zważyć, że szereg podmiotów wpisanych do RIS nie jest wpisanych do BUR, co nasuwa przypuszczenie, że autorzy projektu ustawy tworzą preferencje dla jednego z dwóch narzędzi utworzonych ze środków publicznych. Powiatowa Rada Rynku Pracy w Pułtusku stoi na stanowisku, iż proponowane rozwiązanie jest szkodliwe społecznie i nie powinno znaleźć się w projekcie ustawy.

Powiatowa Rada Rynku Pracy w Pułtusku negatywnie odnosi się do propozycji zastąpienia Przygotowania Zawodowego Dorosłych stażami. Projektodawca w uzasadnieniu zapisał, iż:

„Zrezygnowano z dotychczasowych regulacji dotyczących przygotowania zawodowego dorosłych ze względu na duży poziom skomplikowania i trudności z praktyczną realizacją tego instrumentu. Przygotowanie zawodowe dorosłych jest instrumentem niezmiernie rzadko wykorzystywanym (32 osoby w 2021 r.), co wynika z braku zainteresowania pracodawców i osób bezrobotnych. Mając na uwadze powyższe, zdecydowano o zastąpieniu tej formy możliwością zakończenia stażu potwierdzeniem nabycia wiedzy lub umiejętności (art. 114).”

Powiatowa Rada Rynku Pracy w Pułtusku, mając na uwadze dotychczasową realizację Przygotowania Zawodowego Dorosłych przez Powiatowy Urząd Pracy w Pułtusku we współpracy z Cechem Rzemiosł Różnych i Przedsiębiorczości w Pułtusku, stoi na stanowisku iż staż w formie zaproponowanej w projekcie nie jest w stanie zastąpić jakościowo przygotowania zawodowego dorosłych. Z doświadczenia PUP w Pułtusku wynika, że PZD jest sprawdzoną formą kształcenia zawodowego skierowanego dla osób, które chciałyby uzyskać nowe kwalifikacje, przekwalifikować się – tj. „uczenia się przez całe życie”. Przypuszczamy, że rzadkość wykorzystywania tego instrumentu przez beneficjentów urzędów pracy nie wynika z małego zainteresowania, lecz z braku odpowiedniej promocji oraz braku współpracy Powiatowych Urzędów Pracy z organizacjami rzemiosła – cechami, tak, jak skutecznie odbywa się to nieprzerwanie od 2009 roku w przypadku PIUP w Pułtusku i CRRIP w Pułtusku. Ponadto uważamy, że obowiązujące przepisy dotyczące PZD są jasne i czytelne, zaś zapisy zaproponowane w projekcie ustawy nasuwają szereg pytań i wątpliwości odnośnie ogólnych warunków stażu.

## **Uwagi do rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy o rachunkowości oraz niektórych innych ustaw.**

Po przeanalizowaniu materiału w postaci rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy o rachunkowości oraz niektórych innych ustaw wraz z uzasadnieniem uważam, że w zdecydowanej większości treść projektu ustawy w sposób bezpośredni nie dotyczy podmiotów gospodarczych zrzeszonych w organizacjach samorządu gospodarczego rzemiosła. Wyjątek stanowią proponowane zmiany dotyczące art. 52:, a w szczególności ust. 2b., w którym projektodawca ustawy wprowadza istotną dla naszych organizacji zmianę w postaci zapisu: 2b. Jeżeli jednostką kieruje organ wieloosobowy, sprawozdanie finansowe może podpisać co najmniej jedna osoba wchodząca w skład tego organu po złożeniu przez pozostałe osoby wchodzące w skład tego organu oświadczeń, że sprawozdanie finansowe spełnia wymagania przewidziane w ustawie, lub odmów złożenia takich oświadczeń. Odmowa złożenia oświadczenia jest równoznaczna z odmową podpisu sprawozdania finansowego i wymaga sporządzenia pisemnego uzasadnienia. Oświadczenie, że sprawozdanie finansowe spełnia wymagania przewidziane w ustawie, oraz odmowa złożenia takiego oświadczenia są dołączane do sprawozdania finansowego

Zmianę w takim brzmieniu winniśmy poprzeć bez wnoszenia uwag lub uzupełnień, gdyż spełnia oczekiwania wszystkich organizacji rzemiosła od cechów po ZRP. Niejednokrotnie zgłaszaliśmy uwagi, iż wymóg podpisywania sprawozdań finansowych – zwłaszcza elektronicznie – przez wszystkich członków zarządu najczęściej w okresie przypadającym na szczyt wakacyjno-urlopowy stanowił ogromny problem. A zatem zaproponowane rozwiązanie dające możliwość podpisania sprawozdania finansowego jedynie przez trzy osoby, tj. sporządzającą, kierownika zakładu-dyrektora oraz jednego przedstawiciela wieloosobowego organu kierującego jednostką spełniają nasze oczekiwania.

W projekcie ustawy została również przewidziana modyfikacja art. 69 poprzez dodanie ust. 3a która jest skutkiem wprowadzenie wyżej omówionego ułatwienia, co również przez nasze środowisko winno zostać zaakceptowane.

Jednakże wykorzystując sposobność wprowadzania poprawek do art. 69 ust. 1 polegająca na zmianie okresu na składanie sprawozdań w rejestrze sądowym z 15 dni na 30 dni od dnia zatwierdzenia rocznego sprawozdania finansowego. Zapis art. 61 ust. 1 po zaproponowanej zmianie miałby brzmienie: Art. 69. [Składanie rocznego sprawozdania finansowego w rejestrze sądowym; publikacja oświadczenia lub sprawozdania na temat informacji niefinansowych] 1. Kierownik jednostki składa we właściwym rejestrze sądowym roczne sprawozdanie finansowe, sprawozdanie z badania, jeżeli podlegało ono badaniu, odpis uchwały bądź postanowienia organu zatwierdzającego o zatwierdzeniu rocznego sprawozdania finansowego i podziale zysku lub pokryciu straty, a w przypadku jednostek, o których mowa w art. 49 ust. 1 - także sprawozdanie z działalności - w ciągu 30 dni od dnia zatwierdzenia rocznego sprawozdania finansowego.

W opinii wielu osób kierujących zwłaszcza pracami biur cechów okres 15 dni jest zdecydowanie zbyt krótki i nie zawsze jest możliwy do dotrzymania. Wynika to przede wszystkim ze specyfiki pracy biur cechów, bardzo skromnych zasobów kadrowych jak też i możliwości technicznych.

Przy zgłaszaniu uwag do rządowego projektu ustawy o zmianie ustawy o rachunkowości oraz niektórych innych ustaw należałoby również rozważyć możliwość zgłoszenie propozycji dot. dopuszczenia możliwości składania sprawozdań finansowych do KRS w wersji tradycyjnej – tak, jak to miało miejsce przed 2018 r. Powszechnie wiadomo, że wiele cechów nie dysponuje wystarczającymi możliwościami technicznymi do posługiwania się przesyłami elektronicznymi, sporządzaniem scanów, itp. Właśnie taka sytuacja spowodowała uruchomienie rządowego programu Polski Inkubator Rzemiosła, poprzez który cechy

wzmocnią swój potencjał, a tam gdzie do tej pory nie ma, taki potencjał techniczny stworzą. Stąd też przywrócenie na okres przejściowy, np. przez 2-3 lata wyposażania organizacji rzemiosła w sprzęt IT zakupywany z środków finansowych z Programu Polski Inkubator Rzemiosła prawnej możliwości składania do KRS sprawozdań w wersji papierowej w znacznym stopniu ułatwiłoby pracę biur tych organizacji. Oczywistym jest fakt, iż z takiego prawa korzystałyby tylko niektóre organizacje, a więc obawa że byłaby to powszechna praktyka jest całkowicie nieuzasadniona.

Reasumując rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy o rachunkowości oraz niektórych innych ustaw z punktu widzenia interesów naszego środowiska – nawet bez uwzględnienie dodatkowych propozycji – zasługuje na poparcie.

Opracował  
Janusz Borzyński



## Uwagi do Projektu Strategii Demograficznej 2040

Projekt „Strategia Demograficzna 2040” jest dokumentem obszernym i wielowątkowym. Z uwagi na obecną sytuację, zwróciłem uwagę na aspekt pandemii oraz ciągły brak odpowiednich mechanizmów sprzyjających powrotowi do kraju Polaków z tzw. „wschodu” oraz z wcześniejszej i ostatniej emigracji zarobkowej.

Założeniem Strategii Demograficznej 2040 jest rozwiązanie niezmiernie ważnego problemu, z jakim boryka się obecnie Polska. Te problemy to niskiej dzietności, starzenie się społeczeństwa i co się z tym wiąże brak zastępowalności pokoleń. Na niekorzystną sytuację demograficzną Polski nakłada się również wysoka śmiertelność spowodowana zakażeniami wirusem Covid-19.

Strategia Demograficzna 2040 ma być odpowiedzią Rządu na wyjątkowo niekorzystną sytuację demograficzną, do rozwiązania której zostały określone trzy główne cele i wyznaczone kierunki interwencji.

### Cel I. Wzmocnienie rodziny

1. Zabezpieczenie finansowe rodzin
2. Wsparcie w zaspokojeniu potrzeb mieszkaniowych rodzin
3. Wsparcie trwałości rodzin
4. Popularyzacja kultury sprzyjającej rodzinie
5. Wzmocnienie współpracy z III sektorem i innymi podmiotami działającymi na rzecz rodziny

### Cel II. Znoszenie barier dla rodziców chcących mieć dzieci

1. Rozwój form opieki nad dziećmi
2. Rozwój rynku pracy przyjaznego rodzinie
3. Poprawa jakości i organizacji edukacji
4. Rozwój opieki zdrowotnej
5. Rozwój Infrastruktury i usług potrzebnych rodzinom

### Cel III. Podniesienie jakości zarządzania i wdrażania polityk

1. Podniesienie jakości zarządzania i wdrażania polityk na szczeblu centralnym
2. Podniesienie jakości zarządzania i wdrażania polityk na szczeblu samorządowym

W swym założeniu Strategia powinna zlikwidować wszystkie bariery ograniczające dzietności, a także wzmocnić inwestowanie w rodzinę i sprzyjać tworzeniu możliwie najlepszych warunków do jej funkcjonowania. Wszystko to ma się przełożyć w konsekwencji odwróceniu niebezpiecznego trendu starzenia się społeczeństwa polskiego.

O ile z ogólnymi założeniami dokumentu trudno polemizować, gdyż dotyczy strategicznych problemów, to w proponowanych rozwiązaniach projekt zawiera zbyt mało konkretów. Takim konkretem jest chociażby pominięty problem podjęcia zdecydowanych działań umożliwiających powrót do Polski całych polskich rodzin (razem z najmłodszymi, tj. dziećmi i młodzieżą), które w wyniku politycznego podziału Europy pozostały na terenach byłych postsowieckich republik. Podobnie brak jest takich samych zdecydowanych działań, które zachęciłyby do powrotu do kraju młodych ludzi, którzy wyemigrowali zarobkowo z Polski.

Podobnie Strategia Demograficzna nie rozwiązuje problemu nadmiernej zachorowalności i umieralności, a w tym przewagi zgonów nad urodzeniami.

Podobnie nawet najlepsze działania powodujące zwiększenie dzietności w rodzinach, jak np. Rodzina 500+, jeżeli nie będą uzupełnione rozwiązaniami poprawiającymi edukację zawodową i wyzwalającymi u młodych ludzi chęci do podejmowania pracy nie przyniosą zamierzonych skutków społecznych i gospodarczych.

Należy podkreślić, że w Polsce od wielu lat z większą dynamiką od 2018 r. toczą się prace nad zapowiadаныmi reformami rynku pracy i funkcjonowaniem publicznych służb zatrudnienia. To właśnie wszystkie działania, które mają służyć łatwiejszemu dostępowi do

lepszych, bardziej atrakcyjnych pod względem jakości i zarobków miejsc pracy oraz zdecydowanej i odczuwalnej poprawie dostępu młodych ludzi do własnych mieszkań, opieki medycznej itp. winny być jasno i wyraźnie uwzględnione w Strategii.

Ponadto sam dokument nie proponuje w swej treści określonych rozwiązań legislacyjnych, które mogłyby już na tym etapie posłużyć za podstawę do przewidywania skutków wprowadzenia w życie Strategii.

Dominującym obecnie problemem i to nie tylko dla Polski, ale dla całego Świata jest pandemia śmiertelne skutki zarażeń spowodowane wirusem Covid-19, tzw. choroby XXI wieku oraz coraz bardziej zanieczyszczone środowisko naturalne.

Według danych zawartych w raportach GUS że za znaczący spadek przeciętnej długości życia Polaków w 2020 r. w głównej mierze odpowiedzialna jest pandemia koronawirusa. Jednakże życie Polaków również skracają też choroby układu krążenia i nowotwory, a także niezdrowy styl życia.

Należy tu podkreślić, że Polacy pod względem długości życia na tle innych krajów Europy wypadają bardzo niekorzystnie. W 2020 r. Polska pod względem oczekiwanej długości trwania życia mężczyzn (74,1 lat) zajmowała dopiero 29. miejsce spośród 36 krajów uwzględnionych w danych Eurostatu, wyprzedzając tylko Czarnogórę, Serbię, Węgry, Rumunię, Bułgarię, Litwę oraz Łotwę. W przypadku kobiet, Polska (81,9 lat) była nieco wyżej w tym zestawieniu tj. na 24. miejscu.

W minionym roku w Polsce odnotowano blisko 67 tys. zgonów więcej niż w 2019 r. Z danych Ministerstwa Zdrowia aż 43 % z tej nadwyżki stanowią zgony z powodu zakażenia COVID-19.

Jak podaje GUS dla chłopców urodzonych w 2020 r.. oczekiwane trwanie życia to 72,6 roku (rok wcześniej 74,1 roku). Ten sam wskaźnik dla dziewczynek spadł z 81,8 roku do 80,7 roku. Oczekiwane dalsze trwanie życia obniżyło się we wszystkich grupach wiekowych. Należy zatem już teraz podjąć zdecydowane i konkretne działania, gdyż skutki tak dalece niekorzystnych zjawisk demograficznych mogą być odczuwane przez wiele lat. Stąd też i Strategia Demograficzna 2040 powinna jasno i wyraźnie pokazać realne mechanizmy, które będą miały wpływ na obrócenie sytuacji. Tym bardziej, że jak pokazał przykład pandemii, wirus ciągle mutuje i należy mieć na uwadze stały wzrost zachorowań i zgonów.

***Uważam, że tak ważny dokument, jak strategia demograficzna winna być z zabezpieczeniem wystarczającego okresu czasu rzetelnie skonsultowana z partnerami społecznymi w ramach prac Rady Dialogu Społecznego.***

Janusz Borzyński  
Ekspert ZRP





## Związek Rzemiosła Polskiego

ul. Modewa 14, 00-248 Warszawa, tel. +48 22 50 44 200, fax. +48 22 50 44 220, [www.zrp.pl](http://www.zrp.pl), [zrp@zrp.pl](mailto:zrp@zrp.pl)

UWAGI członków Zespołu ds. polityki gospodarczej i rynku pracy RDS  
do projektu ustawy z dnia 19 października 2020  
o zmianie ustawy z dnia 20 czerwca 1997 r. – Prawo o ruchu drogowym .  
( Nr w Wykazie prac programowych i legislacyjnych Rady Ministrów: UC48)

W przekazanym do opinii, w ramach działań Rady Dialogu Społecznego, projekcie ustawy o zmianie ustawy – Prawo o ruchu drogowym przedstawiono szereg zmian mających na celu m. in. zwiększenia bezpieczeństwa w taki sposób aby osoby, które zajmują się badaniami technicznymi pojazdów posiadały odpowiednie wykształcenie, kwalifikacje i kompetencje do tego, aby uzyskać status diagnosty.

Zgłaszana przez ZRP kwestia, dotyczy zapisów art. 83 h ustawy Prawo o ruchu drogowym, do którego zmiany zapisano w poprawce nr 13. Proponujemy aby katalog rodzajów dokumentów potwierdzających kwalifikacje zawodowe rozszerzyć o dyplom mistrzowski w zawodzie –mechanik pojazdów samochodowych – tj. w ust. 4 dodać pkt. 5) o treści:

- 5) *wykształcenie średnie oraz dyplom mistrzowski w zawodzie mechanik pojazdów samochodowych, o którym mowa w przepisach wydanych na podstawie art. ust.4 ustawy z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle oraz udokumentowane łącznie 3 lata praktyki w stacji kontroli pojazdów lub na stanowisku naprawy lub obsługi pojazdów w stacji obsługi pojazdów lub zakładzie (warsztacie) naprawy pojazdów.*

W konsekwencji zaproponowanego dodatkowego pkt. 5) - art. 83h ust. 4. w /w ustawy zmieniającej uzyska brzmienie:

Po zaproponowanej zmianie art. 83h. ust. 4. otrzyma brzmienie:

4. Przez odpowiednie wykształcenie i praktykę, o których mowa w ust. 3 pkt 1, rozumie się:

- 1) wyższe wykształcenie w dziedzinie nauk inżynieryjno-technicznych uzyskane na kierunku studiów w zakresie motoryzacji przyporządkowanym do dyscyplin naukowych inżynieria mechaniczna lub inżynieria lądowa i transport i udokumentowane łącznie 6 miesięcy praktyki w stacji kontroli pojazdów lub na stanowisku naprawy lub obsługi pojazdów w stacji obsługi pojazdów lub zakładzie (warsztacie) naprawy pojazdów albo
- 2) wyższe wykształcenie w dziedzinie nauk inżynieryjno-technicznych uzyskane na kierunku studiów przyporządkowanym do dyscyplin naukowych: automatyka, elektronika i elektrotechnika lub inżynieria mechaniczna i udokumentowany łącznie rok praktyki w stacji kontroli pojazdów lub na stanowisku naprawy lub obsługi pojazdów w stacji obsługi pojazdów lub zakładzie (warsztacie) naprawy pojazdów, albo
- 3) wykształcenie średnie branżowe albo średnie oraz posiadanie dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe na poziomie technika w zawodzie technik pojazdów samochodowych i udokumentowany łącznie rok praktyki w stacji kontroli pojazdów lub na stanowisku naprawy lub obsługi pojazdów w stacji obsługi pojazdów lub zakładzie (warsztacie) naprawy pojazdów, albo



**Pan Adam Abramowicz**

**Rzecznik MŚP**

Zawracam się z prośbą o pomoc i interwencje w niezmiernie istotnej dla funkcjonowania niemal wszystkich organizacji rzemiosła w Polsce sprawie **dot. rujnujących skutków niemal wszystkie organizacje rzemiosła wzrostu cen paliw w kontekście przepisów Ustawy z dnia 26 stycznia 2022 r. o szczególnych rozwiązaniach służących ochronie odbiorców paliw gazowych w związku z sytuacją na rynku gazu.**

Prosimy o niezmiernie pilną interwencje w sprawie uzupełnienia katalogu podmiotów uprawnionych do korzystania ze szczególnych rozwiązań służących ochronie odbiorców paliw gazowych w związku z sytuacją na rynku gazu - USTAWA z dnia 26 stycznia 2022 r. o szczególnych rozwiązaniach służących ochronie odbiorców paliw gazowych w związku z sytuacją na rynku gazu (Dz.U.2022.202) wszystkich organizacji rzemiosła działających na terenie RP, które z mocy Ustawy o rzemiośle sprawują nadzór nad przebiegiem praktycznej nauki rzemiosła pracowników młodocianych zatrudnianych u pracodawców w celu praktycznej nauki zawodu, co winno być równoznaczne z możliwością złożenia stosownego oświadczenia, o którym mowa w art. 62ba, Ustawy.

**Szanowny Panie Ministrze**

Aktualnie do tzw. odbiorców wrażliwych ustawa zalicza:

- podmioty udzielające świadczeń opieki zdrowotnej finansowane ze środków publicznych, w zakresie, w jakim zużywają paliwo gazowe na potrzeby udzielania tych świadczeń,
- jednostki organizacyjne pomocy społecznej w rozumieniu art. 6 pkt 5 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 2021 r. poz. 2268 i 2270 oraz z 2022 r. poz. 1 i 66), w zakresie, w jakim zużywają paliwo gazowe na potrzeby świadczenia pomocy społecznej,
- noclegownie i ogrzewalnie, o których mowa w art. 48a ust. 3 i 4 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, w zakresie, w jakim zużywają paliwo gazowe na potrzeby podstawowej działalności,
- jednostki organizacyjne wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej w rozumieniu art. 2 ust. 3 ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz. U. z 2020 r. poz. 821 oraz z 2021 r. poz. 159, 1006, 1981, 2270 i 2328), w zakresie, w jakim zużywają paliwo gazowe na potrzeby podstawowej działalności,
- podmioty systemu oświaty, o których mowa w art. 2 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, w zakresie, w jakim zużywają paliwo gazowe na potrzeby podstawowej działalności,
- podmioty tworzące system szkolnictwa wyższego i nauki, o których mowa w art. 7 ust. 1 pkt 1–7 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2021 r. poz. 478, 619, 1630, 2141 i 2232), w zakresie, w jakim zużywają paliwo gazowe na potrzeby podstawowej działalności,
- podmioty prowadzące żłobki i kluby dziecięce, a także dzienni opiekunowie, o których

mowa w ustawie z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz. U. z 2021 r. poz. 75, 952, 1901 i 2270), w zakresie, w jakim zużywają paliwo gazowe na potrzeby podstawowej działalności,

- kościoły i inne związki wyznaniowe, o których mowa w ustawie z dnia 17 maja 1989 r. o gwarancjach wolności sumienia i wyznania (Dz. U. z 2017 r. poz. 1153), w zakresie, w jakim zużywają paliwo gazowe na potrzeby działalności niegospodarczej,
- podmioty prowadzące działalność kulturalną w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2020 r. poz. 194), w zakresie, w jakim zużywają paliwo gazowe na potrzeby tej działalności,
- podmioty prowadzące działalność archiwalną, o której mowa w art. 22 ustawy z dnia 14 lipca 1983 r. o narodowym zasobie archiwalnym i archiwach (Dz. U. z 2020 r. poz. 164), w zakresie, w jakim zużywają paliwo gazowe na potrzeby tej działalności,
- ochotnicze straże pożarne w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 2021 r. o ochotniczych strażach pożarnych (Dz. U. poz. 2490), w zakresie, w jakim zużywają paliwo gazowe na potrzeby realizacji zadań określonych w tej ustawie,
- placówki zapewniające całodobową opiekę osobom niepełnosprawnym, przewlekle chorym lub osobom w podeszłym wieku, o których mowa w art. 67 i art. 69 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, w zakresie, w jakim zużywają paliwo gazowe na potrzeby podstawowej działalności,
- rodzinne domy pomocy, o których mowa w art. 52 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, oraz mieszkania chronione, o których mowa w art. 53 tej ustawy, w zakresie, w jakim zużywają paliwo gazowe na potrzeby podstawowej działalności,
- centra integracji społecznej, o których mowa w art. 3 ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz. U. z 2020 r. poz. 176), w zakresie, w jakim zużywają paliwo gazowe na potrzeby podstawowej działalności,
- kluby integracji społecznej, o których mowa w art. 18 ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym, w zakresie, w jakim zużywają paliwo gazowe na potrzeby podstawowej działalności,
- warsztaty terapii zajęciowej, o których mowa w art. 10a ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2021 r. poz. 573 i 1981), oraz zakłady aktywności zawodowej, o których mowa w art. 29 ust. 1 tej ustawy, w zakresie, w jakim zużywają paliwo gazowe na potrzeby podstawowej działalności,
- organizacje pozarządowe w rozumieniu art. 3 ust. 2 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. z 2020 r. poz. 1057 oraz z 2021 r. poz. 1038, 1243, 1535 i 2490) oraz podmioty, o których mowa w art. 3 ust. 3 tej ustawy, w zakresie, w jakim zużywają paliwo gazowe na potrzeby działalności pożytku publicznego,
- spółdzielnie socjalne, o których mowa w ustawie z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 2085), w zakresie, w jakim zużywają paliwo gazowe na potrzeby podstawowej działalności.

**Jest całkowicie logiczne i absolutnie uzasadniony, aby w wykazie zawierającym tzw. odbiorców wrażliwych w akapicie: – podmioty systemu oświaty, o których mowa w art. 2 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, w zakresie, w jakim zużywają**



**paliwo gazowe na potrzeby podstawowej działalności, zawrzeć uzupełnienie o zapis: organizacje rzemiosła sprawujące nadzór nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle, o których mowa w Ustawie o rzemiośle z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle (Dz.U. z 2020 r. poz. 2159).**

**Szanowny Panie Ministrze**

Jeżeli wszystkie działające w Polsce organizacje rzemiosła nie zostaną zaliczone do tzw. grupy odbiorców wrażliwych, to niemal wszystkie z powodu braku środków finansowych na zakup paliwa do ogrzewania pomieszczeń w sezonie jesień-zima i wczesna wiosna będą zmuszone do zawieszenia swojej działalności lub w najlepszym wypadku do poważnego ograniczenia swojej aktywności. Należy podkreślić, że wszystkie organizacje rzemiosła są organizacjami non profit, a ponadto już w 2005 r. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej uznało, że cechy rzemiosł są organizacjami pozarządowymi.

Wyłączenie z funkcjonowania organizacji rzemiosła odbije się brakiem nadzoru nad przebiegiem przygotowania zawodowego, a należy mieć na uwadze, że pracownik młodociany, tj. młodzież w wieku 14-18 lat jest grupą wymagającą szczególnej opieki i systematycznego wsparcia, co właśnie zapewniają wszystkie działające w Polsce Cechy i izby rzemieślnicze oraz ZRP.

**Szanowny Panie Ministrze**

Jestem głęboko przekonany, że w świetle przedstawionej argumentacji oraz pokazaniem ogromnego zakresu zadań i obowiązków realizowanych przez organizacje rzemiosła w ramach sprawowanego nadzoru uzna Pan Minister prośbę za całkowicie uzasadnioną.

Aby pokazać, jak ogromne znaczenie ma sprawowany przez organizacje rzemiosła nadzór zamieszczam poniżej katalog zadań i obowiązków wynikających z tego zadania.

**Nadzór nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle**  
**Podstawowe cele nadzoru nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle pracowników młodocianych:**

- Doskonalenie systemu nauki zawodu organizowanej u pracodawców – rzemieślników, ze szczególnym uwzględnieniem podnoszenia jakości szkolenia praktycznego i teoretycznego organizowanego dla młodocianych pracowników dokształcających się w systemie szkolnym i pozaszkolnym
- Doprowadzenie do zgodności postępowania pracodawcy i młodocianego pracownika z przepisami regulującymi proces zatrudniania młodocianych pracowników w celu przygotowania zawodowego,
- Zapewnienie optymalnych warunków nauki i pracy młodocianym realizującym przygotowanie zawodowe u pracodawców rzemieślników,

- Wspomaganie szkolących pracodawców rzemieślników w wypełnianiu obowiązków wynikających z faktu realizacji dodatkowych, obok gospodarczych, zadań oświatowych,
- Upowszechnianie informacji o przygotowaniu zawodowym w rzemiośle,
- Promowanie pracodawców szkolących młodocianych pracowników,
- Promowanie dialogu społecznego wykorzystywanego do wypracowania optymalnych warunków organizacji i realizacji dualnego kształcenia zawodowego w rzemiośle.

## **FORMY SPRAWOWANIA NADZORU NAD PRZYGOTOWANIEM ZAWODOWYM W RZEMIOŚLE**

- Rzemieślnicy zatrudniający pracowników w celu przygotowania zawodowego w rzemiośle obowiązani są spełniać warunki określone odrębnymi przepisami oraz być członkami jednej z organizacji rzemiosła: izby rzemieślniczej bądź cechu.
- Nadzór nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle pracowników młodocianych sprawuje izba rzemieślnicza lub z jej upoważnienia cech, którego członkiem jest rzemieślnik.
- Upoważnienie ma formę pisemnego porozumienia izby rzemieślniczej i cechu, określającego zakres przekazywanych uprawnień do sprawowania nadzoru oraz tryb i terminy składania przez cech informacji o nadzorze.
- Porozumienie jest poprzedzone uchwałą właściwego organu izby w sprawie przekazania uprawnień i uchwałą organu cechu o przyjęciu uprawnień. Izba rzemieślnicza może cofnąć przekazane uprawnienia w przypadku stwierdzenia, że cech nie realizuje przyjętych zobowiązań

**Związek Rzemiosła Polskiego w ramach działalności statutowej – polegającej m.in. na wsparciu organizacyjnym i merytorycznym zrzeszonych organizacji – opracował i przekazał do stosowania izbom rzemieślniczym „Zasady i tryb sprawowania przez izby rzemieślnicze i cechy nadzoru nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle pracowników młodocianych”.**

**Nadzór nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle sprawowany jest przez**

**organizacje samorządu rzemiosła: izby rzemieślnicze i cechy w formie kontroli, wspomaganie i monitorowania, m.in. poprzez:**

- Dostarczenie przez cechy we współpracy z izbami rzemieślniczymi pracodawcy oraz uczniowi i młodocianemu pracownikowi niezbędnych informacji i materiałów związanych z realizacją procesu przygotowania zawodowego,
- Prowadzenie przez cechy i izby doradztwa dla szkolących rzemieślników,
- Współdziałanie izb i cechów z właściwymi organami administracji rządowej i samorządowej, instytucjami rynku pracy kuratoriami oraz szkołami branżowymi w zakresie planowania i organizowania doksztalcania teoretycznego młodocianych pracowników w formach szkolnych i pozaszkolnych,



- Organizowanie przez cech, we współpracy z izbą rzemieślniczą, szkoleń dla rzemieślników zatrudniających młodocianych pracowników w celu przygotowania zawodowego (szkoła mistrzów),
- Organizowanie przez izbę rzemieślniczą szkoleń doskonalących dla przedstawicieli cechów upoważnionych do wykonywania zadań związanych z nadzorem nad przebiegiem przygotowania zawodowego młodocianych,
- Monitorowanie efektywności i ocenę jakości szkolenia organizowanego u pracodawców rzemieślników, polegającej na analizowaniu przez izbę rzemieślniczą wyników egzaminów czeladniczych, uzyskanych przez kończących naukę zawodu młodocianych pracowników.

## **PODSTAWOWE ZADANIA IZBY RZEMIEŚLNICZEJ W ZAKRESIE SPRAWOWANIA NADZORU NAD PRZEBIEGIEM PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO W RZEMIOŚLE**

**Izba rzemieślnicza, sprawując nadzór nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle, wykonuje w szczególności zadania:**

- Współpracuje z władzami samorządu województwa i powiatu, kuratorium oświaty, wojewódzką i powiatowymi radami zatrudnienia, wojewódzką radą dialogu społecznego oraz państwowymi organami nadzoru nad warunkami pracy, a także z innymi placówkami w zakresie organizacji kształcenia teoretycznego młodocianych pracowników w szkołach branżowych, upowszechniania informacji o zasadach prawnych i organizacyjnych dotyczących przygotowania zawodowego w rzemiośle oraz wniosków i uwag wynikających z ocen przebiegu przygotowania zawodowego w rzemiośle;
- Dokonuje, co najmniej raz w roku, analizy i oceny wyników egzaminów czeladniczych.  
W analizie należy wykorzystać wnioski i uwagi przewodniczących komisji egzaminacyjnych oraz sekretarzy izby uczestniczących w sesjach egzaminacyjnych dotyczące poziomu przygotowania kandydatów z zakresu umiejętności praktycznych i wiedzy teoretycznej. Ogólne wnioski i uwagi przekazuje do cechów oraz odpowiednio do jednostek samorządu terytorialnego, szkół branżowych kształcących młodocianych pracowników, ośrodków organizujących kształcenie w formie kursowej;
- Organizuje, co najmniej raz w roku seminarium szkoleniowe dla przedstawicieli cechów upoważnionych do realizacji zadań z zakresu nadzoru nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle. W ramach programu uwzględniane są przepisy prawne związane z organizacją nauki zawodu młodocianych, metody współpracy z zakładami szkolącymi, wnioski i uwagi zgłaszane przez komisje egzaminacyjne i ich sekretarzy. Udział upoważnionych przedstawicieli cechu jest obowiązkowy, co uwzględniane jest w treści upoważnienia Izby;

- Sporządzają, na podstawie informacji uzyskanych z cechów, zbiorczą informację nt. stanu szkolenia młodocianych pracowników zatrudnionych u rzemieślników zrzeszonych w obrębie działalności izby rzemieślniczej;
- Przygotowuje i przekazuje do cechów wzorcowe zestawy dokumentacji związanej z organizacją i przebiegiem przygotowania zawodowego młodocianych pracowników,
- Organizuje doszktałanie teoretyczne dla młodocianych pracowników, którzy wybrali pozaszkolną formę nauki teoretycznej w ramach prowadzonej przez izbę placówki uprawnionej do organizacji turnusów doszktałania teoretycznego;
- Inicjuje i organizuje inne formy doskonalenia zawodowego pracowników i doskonalenie metod i form współpracy w zakresie sprawowania nadzoru nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle;
- Promuje przygotowanie zawodowe organizowane w zakładach rzemieślniczych z wykorzystaniem różnych form przekazu informacji: media, spotkania w szkołach oraz w innych instytucjach organizacjach.

## **PODSTAWOWE ZADANIA CECHU W ZAKRESIE SPRAWOWANIA NADZORU NAD PRZEBIEGIEM PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO W RZEMIOŚLE**

**Cech sprawując, z upoważnienia izby rzemieślniczej, nadzór nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle, wykonuje w szczególności następujące zadania:**

- Współpracuje z władzami lokalnymi, instytucjami rynku pracy oraz dyrektorami i radami pedagogicznymi szkół branżowych (na zaproszenie może brać udział z głosem doradczym w zebraniach rady pedagogicznej), w których młodociani pracownicy zatrudnieni w celu przygotowania zawodowego realizują doszktałanie teoretyczne oraz w zakresie wniosków i uwag wynikających z działalności szkoleniowej pracodawców rzemieślników i egzaminów czeladniczych;
- Potwierdza, z udziałem specjalisty z zakresu BHP, warunki zakładu pracy umożliwiające prowadzenie przygotowania zawodowego młodocianych, ustalając maksymalną liczbę młodocianych;
- Prowadzi wykaz pracodawców – rzemieślników zatrudniających młodocianych pracowników w celu przygotowania zawodowego, zawierający informacje o stanie zatrudnienia młodocianych pracowników, kwalifikacjach zawodowych i pedagogicznych osób szkolących (instruktorów praktycznej nauki zawodu), formach organizacji doszktałania teoretycznego, okresach nauki zawodu, terminach przystąpienia do egzaminów czeladniczych;
- Ustala osobę odpowiedzialną w cechu za nadzór nad przebiegiem przygotowania zawodowego młodocianych w rzemiośle, która powinna posiadać przygotowanie pedagogiczne, (co najmniej takie, jak instruktor praktycznej nauki zawodu);
- Organizuje cykliczne spotkania instruktazowe z mistrzami szkolącymi (instruktorami praktycznej nauki zawodu); ich program w szczególności powinien obejmować: zasady prawne związane ze szkoleniem młodocianych pracowników (zmiany, nowe



regulacje), elementy metodyki i dydaktyki związanej z realizacją programu praktycznej nauki zawodu;

- Przygotowuje uroczystą oprawę podpisania umów o pracę w celu przygotowania zawodowego, połączonego z omówieniem podstawowych praw i obowiązków rzemieślników oraz młodocianych pracowników, a także wręczenia świadectw czeladniczych po zdanych egzaminach, z udziałem rodziców, przedstawicieli szkół oraz innych urzędów i organizacji;
- Uczestniczy w rozstrzyganiu ewentualnych sporów i nieporozumień pomiędzy szkolącym rzemieślnikiem a młodocianym pracownikiem wynikłych w trakcie trwania przygotowania zawodowego w rzemiośle;
- Udziela informacji na temat wolnych miejsc, w których może się odbywać przygotowanie zawodowe w rzemiośle oraz pomocy młodocianemu, który z uzasadnionych przyczyn chce zmienić miejsce przygotowania zawodowego;
- Promuje naukę zawodu organizowaną w zakładach rzemieślniczych poprzez udzielanie i upowszechnianie informacji na temat zasad prawnych i organizacyjnych dotyczących przygotowania zawodowego w rzemiośle, ze szczególnym uwzględnieniem praw i obowiązków pracodawcy szkolącego oraz młodocianego pracownika zatrudnionego w celu przygotowania zawodowego w rzemiośle;
- Udziela informacji oraz przygotowuje i udostępnia niezbędną dokumentację związaną z organizacją przygotowania zawodowego młodocianego w rzemiośle,
- Ustala w porozumieniu z pracodawcami treści porozumień zawieranych ze szkołą w oparciu o art. 120a. ust. 1 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe dotyczące realizacji i monitorowania programów nauczania;
- Gromadzi inne dokumenty wynikające z przepisów prawa związane z przygotowaniem zawodowym pracowników młodocianych (m.in. oświadczenia „o niekaralności” osób prowadzących przygotowanie zawodowe zgodnie z art. 120 ust. 3a ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe, kopie dokumentów potwierdzających posiadanie kwalifikacji instruktora praktycznej nauki zawodu).

### **Podstawowe zadania i ustalenia związane z rejestracją umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego**

- Cech przygotowuje do podpisania umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego na druku według wzoru opracowanego przez Związek Rzemiosła Polskiego. Pieczęć cechu na druku umowy oraz nadanie jej numeru ewidencyjnego są potwierdzeniem, że w dniu spisania umowy spełnione zostały wszystkie warunki określone przepisami.
- Cech informuje szkołę zawodową, do której uczęszczają uczniowie ze zrzeszonych zakładów rzemieślniczych, urząd skarbowy, ZUS i powiatowe urzędy pracy, a izba rzemieślnicza zawiadamia kuratorium, wojewódzki urząd pracy i okręgowy inspektorat pracy o stosowanym w rzemiośle wzorze umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego oraz ustaleniach dotyczących sprawowania nadzoru nad przebiegiem przygotowania zawodowego młodocianych pracowników w rzemiośle.



## Szanowny Panie Ministrze

Zwracam się do Pana z prośbą w imieniu naszego Cechu, ale problem dotyczy wszystkich organizacji rzemiosła w Polsce korzystających z paliwa gazowego do ogrzewania pomieszczeń. Zwracam się do Pana Ministra z prośbą o pomoc i interwencje w życiowej dla naszych organizacji, a zarazem dla tysięcy pracowników młodocianych realizujących naukę zawodu u pracodawców zrzeszonych w Cechach.

Mam pełną świadomość, że moje wystąpienie zawarłem w bardzo długim piśmie, a być może w opinii niektórych osób w zbyt długim piśmie. Jednakże pismo lakoniczne, bez dokładnego wyjaśnienia istoty sprawy nie oddałoby istoty i wagi problemu.

Wierzę, że przy Pana pomocy i zaangażowaniu się w temat możemy liczyć na zrozumienie Rządu i wniesienie bez zbędnej zwłoki poprawki do Ustawy, dzięki czemu wszystkie organizacje rzemiosła realizujące skutecznie od dziesięcioleci zadania oświatowe zostaną zaliczone do tzw. podmiotów wrażliwych.

Pragnę podkreślić, że żaden inny podmiot, jak szkoła, OHP, itp, nie są w stanie realizować naszych zadań, a przecież dla pracodawców szkolących i uczniów młodocianych, a także dla doradców pracujących w szkołach podstawowych i uczniów tych szkół wykonywanie takiej pracy jest po prostu niezbędne.

Podnoszenie przez niektórych urzędników i polityków argumentu, iż organizacje rzemiosła prowadzą działalność gospodarczą i są wpisane do KRS nie powinny mieć absolutnie żadnego wpływu na wykluczanie nas z grona podmiotów objętych ochroną, gdyż wszystkie organizacje rzemiosła, tj. Cechy, Izby oraz ZRP **są organizacjami non-profit, co powoduje że wszelkie wypracowane środki są przeznaczane tylko i wyłącznie na realizację zadań statutowych**, wśród których oświata zawodowa młodocianych i nadzór nad przebiegiem praktycznej nauki zawodu ma zdecydowanie największy udział.

## Szanowny Panie Ministrze

Bardzo proszę o potraktowanie naszego wystąpienia, jako sprawę priorytetową, gdyż tzw. "zimny sezon" zbliża się nieuchronnie, a nasze możliwości przetrwania są mocno ograniczone, a w zasadzie żadne.

Z wyrazami największego szacunku

*Janusz Borzyński*

*Dyrektor Biura Cechu Rzemiosł Różnych i Przedsiębiorczości w Pułtusk*



**Pan Andrzej Gawron**  
**Przewodniczący Podkomisji do spraw mikro,**  
**małych i średnich przedsiębiorstw oraz rozwoju rzemiosła.**  
**Sejm Rzeczypospolitej Polskiej**

**Szanowny Panie Pośle**

W nawiązaniu do dyskusji na posiedzeniu stałej Podkomisji do spraw mikro, małych i średnich przedsiębiorstw oraz rozwoju rzemiosła, która odbyła się w dniu 12 stycznia 2022 r. zwracam się z uprzejmą prośbą o udzielenia wsparcia w przedmiocie wniesienia do treści ustawy z dnia 13 stycznia 2022 r. o szczególnych rozwiązaniach służących ochronie odbiorców paliw gazowych w związku z sytuacją na rynku gazu<sup>1)</sup> poprawek uwzględniających nasze stanowisko

Pragnę przypomnieć, iż na wspomnianym wyżej posiedzeniu zwróciłem uwagę na drastyczną podwyżkę cen gazu dla odbiorców dla MMŚP. Wyrost cen gazu – np. dla Cechu Rzemiosł Różnych i Przedsiębiorczości w Pułtuskach – w porównaniu otrzymanych z PGNiG faktur z dnia 31.12.2021 r. i 31.10.2021 r. wyniósł ponad 300%, a należy pamiętać, że ostatnie zmiany cen zostały wprowadzone 17 i 24 grudnia 2021 r., zatem skutkują na wysokość rachunku przez 2 ostatnie tygodnie grudnia. Jeżeli taka tendencja się utrzyma, a wszystko na to wskazuje, to za zużycie gazu w styczniu br. możemy spodziewać się wzrostu 700-1000%. Paliwo gazowe do prowadzenia działalności gospodarczej zużywa obecnie większość przedsiębiorstw, zwłaszcza działających w branży ogólnospożywczej, gastronomiczno-hotelarskiej, fryzjersko-kosmetycznej oraz wiele innych, bo katalog tych firm jest bardzo długi. Drakońskie podwyżki cen gazu zrujniają zakłady, które z tak wielkim trudem pokonywały obostrzenia spowodowane epidemią wirusa COVID-19. Jak mi powiedział piekarz prowadzący od 30 lat piekarnię w Pułtuskach, jeżeli w do tej pory płacił rachunki za gaz w wysokości 15-17 tys. zł za 1 miesiąc, to w obecnej sytuacji kwota na rachunkach będzie w wysokości 100-120 tys. zł. W takiej sytuacji porostu będzie musiał zamknąć zakład, gdyż bochenek chleba kosztowałby 30-40 zł., co jest niedopuszczalne.

Niestety nie mogliśmy się do tych kwestii wcześniej ustosunkować, gdyż dniu posiedzenia Podkomisji otrzymałem z biura RDS do zapoznania się i zaopiniowania projekt ustawy o szczególnych rozwiązaniach służących ochronie odbiorców paliw gazowych w związku z sytuacją na rynku gazu, a już 13 stycznia ustawa została uchwalona przez Sejm.

Ja wynika z treści ustawy projektodawca niestety nie wziął pod uwagę sytuacji MMŚP, zwłaszcza tych, które produkują artykuły pierwszej potrzeby oraz świadczą takie usługi, jak również społeczeństwa, którego reakcję mogą przybrać najczarniejsze scenariusze.

W związku z powyższym proszę, aby możliwie jak najprędzej zwrócił się Pan do Pana Premiera, by w treści ustawy w art. 62b w ust. 1 pkt. 2 lit. d uwzględnione zostały przedsiębiorstwa, które produkują artykuły pierwszej potrzeby oraz świadczą takie usługi. Ponadto, jeżeli projektodawca uznał za konieczne objęcie ochroną podmioty realizujące zadania oświatowe, to w tym również winni być uwzględnienie pracodawcy, u których młodzież realizują obowiązek nauki zawodu na podstawie umowy o pracę zawieranej tylko i wyłącznie w celu nauki zawodu. Jeżeli warsztaty szkolne będą objęte ochroną, to również zakłady szkolące pracowników młodocianych też powinny korzystać z takiej ulgi.

Pragnę podkreślić, że podobnie organizacje rzemiosła, które z mocy ustawy o rzemiosle sprawują nadzór na przedsięwzięciu praktycznej nauki zawodu, a zatem również realizują zadania oświatowe, również winny znaleźć się w katalogu firm chronionych.

W dniu 14 stycznia dotarła do mnie informacja medialna, iż wicepremier i minister aktywów państwowych Pan Jacek Sasin zlecił PGNiG działania, dzięki którym o 1/4 obniżone zostaną ceny gazu dla klientów biznesowych, np. piekarni, zakładów fryzjerskich, lokali usługowych. To dobry sygnał, jednakże z innych źródeł mamy informację, że automatyczna obniżka cen gazu o 25% dla klientów biznesowych będzie obowiązywała od 14 stycznia do 28 lutego 2022 r., a co dalej??? Ponadto, tak naprawdę nie wiemy, które branże będą mogły skorzystać z obniżki, a jak Pan dobrze pamięta, każda decyzja podejmowana przez rząd, która była adresowana do przedsiębiorców, a podejmowana bez konsultacji wymagała rodzimą niepotrzebne napięcia. Dlatego też i teraz rząd przynajmniej powinien zapytać ZRP o wskazanie branż i działalności, jak chociażby wskazanie zadań oświatowych realizowanych przez organizacje rzemiosła.

Szanowny Panie Pośle.

Jeszcze raz proszę Pana, jako Przewodniczącego stałej Podkomisji do spraw mikro, małych i średnich przedsiębiorstw oraz rozwoju rzemiosła o wsparcie naszego postulatu, gdyż grozić nam będą

nieodwracalne skutki na płaszczyźnie gospodarczej i społecznej w tym oświaty zawodowej pracowników młodocianych.

Z poważaniem

Janusz Borzyński  
Dyrektor Biura Cechu Rzemiosł Różnych i Przedsiębiorczości w Pułtuski  
Ekspert Związku Rzemiosła Polskiego  
+48 603910199

Pułtusk, dn. 18.01.2022 r.

**Pan Adam Abramowicz**  
**Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców**

**Szanowny Panie Ministrze**

Zawracam się z prośbą o pomoc w niezmiernie istotnej dla funkcjonowania niemal wszystkich organizacji rzemiosła w Polsce sprawie dot. rujnujących skutków niemal wszystkie organizacje rzemiosła wzrostu cen paliw w kontekście przepisów Ustawy z dnia 26 stycznia 2022 r. o szczególnych rozwiązaniach służących ochronie odbiorców paliw gazowych w związku z sytuacją na rynku gazu.

Prosimy o interwencje w sprawie uzupełnienia katalogu podmiotów uprawnionych do korzystania ze szczególnych rozwiązań służących ochronie odbiorców paliw gazowych w związku z sytuacją na rynku gazu - USTAWA z dnia 26 stycznia 2022 r. o szczególnych rozwiązaniach służących ochronie odbiorców paliw gazowych w związku z sytuacją na rynku gazu (Dz.U.2022.202) wszystkich organizacji rzemiosła działających na terenie RP, które z mocy Ustawy o rzemiośle sprawują nadzór nad przebiegiem praktycznej nauki rzemiosła pracowników młodocianych zatrudnianych u pracodawców w celu praktycznej nauki zawodu, co winno być równoznaczne z możliwością złożenia stosownego oświadczenia, o którym mowa w art. 62ba, Ustawy.

## Szanowny Panie Ministrze

Aktualnie do tzw. odbiorców wrażliwych ustawa zalicza:

- podmioty udzielające świadczeń opieki zdrowotnej finansowane ze środków publicznych, w zakresie, w jakim zużywają paliwo gazowe na potrzeby udzielania tych świadczeń,
- jednostki organizacyjne pomocy społecznej w rozumieniu art. 6 pkt 5 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 2021 r. poz. 2268 i 2270 oraz z 2022 r. poz. 1 i 66), w zakresie, w jakim zużywają paliwo gazowe na potrzeby świadczenia pomocy społecznej,
- noclegownie i ogrzewalnie, o których mowa w art. 48a ust. 3 i 4 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, w zakresie, w jakim zużywają paliwo gazowe na potrzeby podstawowej działalności,
- jednostki organizacyjne wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej w rozumieniu art. 2 ust. 3 ustawy z dnia 9 czerwca 2011 r. o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej (Dz. U. z 2020 r. poz. 821 oraz z 2021 r. poz. 159, 1006, 1981, 2270 i 2328), w zakresie, w jakim zużywają paliwo gazowe na potrzeby podstawowej działalności,
- podmioty systemu oświaty, o których mowa w art. 2 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, w zakresie, w jakim zużywają paliwo gazowe na potrzeby podstawowej działalności,
- podmioty tworzące system szkolnictwa wyższego i nauki, o których mowa w art. 7 ust. 1 pkt 1–7 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2021 r. poz. 478, 619, 1630, 2141 i 2232), w zakresie, w jakim zużywają paliwo gazowe na potrzeby podstawowej działalności,
- podmioty prowadzące żłobki i kluby dziecięce, a także dzienni opiekunowie, o których mowa w ustawie z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz. U. z 2021 r. poz. 75, 952, 1901 i 2270), w zakresie, w jakim zużywają paliwo gazowe na potrzeby podstawowej działalności,
- kościoły i inne związki wyznaniowe, o których mowa w ustawie z dnia 17 maja 1989 r. o gwarancjach wolności sumienia i wyznania (Dz. U. z 2017 r. poz. 1153), w zakresie, w jakim zużywają paliwo gazowe na potrzeby działalności niegospodarczej,
- podmioty prowadzące działalność kulturalną w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (Dz. U. z 2020 r. poz. 194), w zakresie, w jakim zużywają paliwo gazowe na potrzeby tej działalności,
- podmioty prowadzące działalność archiwalną, o której mowa w art. 22 ustawy z dnia 14 lipca 1983 r. o narodowym zasobie archiwalnym i archiwach (Dz. U. z 2020 r. poz. 164), w zakresie, w jakim zużywają paliwo gazowe na potrzeby tej działalności,
- ochotnicze straże pożarne w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 2021 r. o ochotniczych strażach pożarnych (Dz. U. poz. 2490), w zakresie, w jakim zużywają paliwo gazowe na potrzeby realizacji zadań określonych w tej ustawie,
- placówki zapewniające całonocną opiekę osobom niepełnosprawnym, przewlekle chorym lub osobom w podeszłym wieku, o których mowa w art. 67 i art. 69 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, w zakresie, w jakim zużywają paliwo gazowe na potrzeby podstawowej działalności,

– rodzinne domy pomocy, o których mowa w art. 52 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, oraz mieszkania chronione, o których mowa w art. 53 tej ustawy, w zakresie, w jakim zużywają paliwo gazowe na potrzeby podstawowej działalności,

– centra integracji społecznej, o których mowa w art. 3 ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym (Dz. U. z 2020 r. poz. 176), w zakresie, w jakim zużywają paliwo gazowe na potrzeby podstawowej działalności,

– kluby integracji społecznej, o których mowa w art. 18 ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym, w zakresie, w jakim zużywają paliwo gazowe na potrzeby podstawowej działalności,

– warsztaty terapii zajęciowej, o których mowa w art. 10a ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2021 r. poz. 573 i 1981), oraz zakłady aktywności zawodowej, o których mowa w art. 29 ust. 1 tej ustawy, w zakresie, w jakim zużywają paliwo gazowe na potrzeby podstawowej działalności,

– organizacje pozarządowe w rozumieniu art. 3 ust. 2 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. z 2020 r. poz. 1057 oraz z 2021 r. poz. 1038, 1243, 1535 i 2490) oraz podmioty, o których mowa w art. 3 ust. 3 tej ustawy, w zakresie, w jakim zużywają paliwo gazowe na potrzeby działalności pożytku publicznego,

– spółdzielnie socjalne, o których mowa w ustawie z dnia 27 kwietnia 2006 r. o spółdzielniach socjalnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 2085), w zakresie, w jakim zużywają paliwo gazowe na potrzeby podstawowej działalności.

Jest całkowicie logiczne i absolutnie uzasadnione, aby w akapicie: – podmioty systemu oświaty, o których mowa w art. 2 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, w zakresie, w jakim zużywają paliwo gazowe na potrzeby podstawowej działalności, zawrzeć uzupełnienie o zapis: organizacje rzemiosła sprawujące nadzór nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle, o których mowa w Ustawie o rzemiośle z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle (Dz.U. z 2020 r. poz. 2159).





## Szanowny Panie Ministrze

Jeżeli wszystkie działające w Polsce organizacje rzemiosła nie zostaną zaliczone do tzw. grupy odbiorców wrażliwych, to niemal wszystkie z powodu braku środków finansowych na zakup paliwa do ogrzewania pomieszczeń w sezonie jesień-zima i wczesna wiosna będą zmuszone do zawieszenia swojej działalności lub w najlepszym wypadku do poważnego ograniczenia swojej aktywności. Należy podkreślić, że wszystkie organizacje rzemiosła są organizacjami non profit, a ponadto już w 2005 r. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej uznało, że cechy rzemiosł są organizacjami pozarządowymi.

Wyłączenie z funkcjonowania organizacji rzemiosła odbije się brakiem nadzoru nad przebiegiem przygotowania zawodowego, a należy mieć na uwadze, że pracownik młodociany, tj. młodzież w wieku 14-18 lat jest grupą wymagającą szczególnej opieki i systematycznego wsparcia, co właśnie zapewniają Cechy, izby i ZRP.

## Szanowny Panie Ministrze

Jestem głęboko przekonany, że w świetle przedstawionej argumentacji oraz pokazaniem ogromnego zakresu zadań i obowiązków realizowanych przez organizacje rzemiosła w ramach sprawowanego nadzoru uzna Pan prośbę za całkowicie uzasadnioną.

Aby pokazać, jak ogromne znaczenie ma sprawowany przez organizacje rzemiosła nadzór zamieszczam poniżej katalog zadań i obowiązków wynikających z tego zadania.

### **Nadzór nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle** **Podstawowe cele nadzoru nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle pracowników młodocianych:**

- Doskonalenie systemu nauki zawodu organizowanej u pracodawców – rzemieślników, ze szczególnym uwzględnieniem podnoszenia jakości szkolenia praktycznego i teoretycznego organizowanego dla młodocianych pracowników dokształcających się w systemie szkolnym i pozaszkolnym
- Doprowadzenie do zgodności postępowania pracodawcy i młodocianego pracownika z przepisami regulującymi proces zatrudniania młodocianych pracowników w celu przygotowania zawodowego,
- Zapewnienie optymalnych warunków nauki i pracy młodocianym realizującym przygotowanie zawodowe u pracodawców rzemieślników,
- Wspomaganie szkolących pracodawców rzemieślników w wypełnianiu obowiązków wynikających z faktu realizacji dodatkowych, obok gospodarczych, zadań oświatowych,
- Upowszechnianie informacji o przygotowaniu zawodowym w rzemiośle,
- Promowanie pracodawców szkolących młodocianych pracowników,
- Promowanie dialogu społecznego wykorzystywanego do wypracowania optymalnych warunków organizacji i realizacji dualnego kształcenia zawodowego w rzemiośle.

### **FORMY SPRAWOWANIA NADZORU NAD PRZYGOTOWANIEM ZAWODOWYM W RZEMIOŚLE**

- Rzemieślnicy zatrudniający pracowników w celu przygotowania zawodowego w rzemiośle obowiązani są spełniać warunki określone odrębnymi przepisami oraz być członkami jednej z organizacji rzemiosła: izby rzemieślniczej bądź cechu.
- Nadzór nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle pracowników młodocianych sprawuje izba rzemieślnicza lub z jej upoważnienia cech, którego członkiem jest rzemieślnik.
- Upoważnienie ma formę pisemnego porozumienia izby rzemieślniczej i cechu, określającego zakres przekazywanych uprawnień do sprawowania nadzoru oraz tryb i terminy składania przez cech informacji o nadzorze.
- Porozumienie jest poprzedzone uchwałą właściwego organu izby w sprawie przekazania uprawnień i uchwałą organu cechu o przyjęciu uprawnień. Izba

rzemieślnicza może cofnąć przekazane uprawnienia w przypadku stwierdzenia, że cech nie realizuje przyjętych zobowiązań

**Związek Rzemiosła Polskiego w ramach działalności statutowej – polegającej m.in. na wsparciu organizacyjnym i merytorycznym zrzeszonych organizacji – opracował i przekazał do stosowania izbom rzemieślniczym „Zasady i tryb sprawowania przez izby rzemieślnicze i cechy nadzoru nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle pracowników młodocianych”.**

**Nadzór nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle sprawowany jest przez organizacje samorządu rzemiosła: izby rzemieślnicze i cechy w formie kontroli, wspomaganie i monitorowania, m.in. poprzez:**

- Dostarczenie przez cechy we współpracy z izbami rzemieślniczymi pracodawcy oraz uczniowi i młodocianemu pracownikowi niezbędnych informacji i materiałów związanych z realizacją procesu przygotowania zawodowego,
- Prowadzenie przez cechy i izby doradztwa dla szkolących rzemieślników,
- Współdziałanie izb i cechów z właściwymi organami administracji rządowej i samorządowej, instytucjami rynku pracy kuratoriami oraz szkołami branżowymi w zakresie planowania i organizowania kształcenia teoretycznego młodocianych pracowników w formach szkolnych i pozaszkolnych,
- Organizowanie przez cech, we współpracy z izbą rzemieślniczą, szkoleń dla rzemieślników zatrudniających młodocianych pracowników w celu przygotowania zawodowego (szkoła mistrzów),
- Organizowanie przez izbę rzemieślniczą szkoleń doskonalących dla przedstawicieli cechów upoważnionych do wykonywania zadań związanych z nadzorem nad przebiegiem przygotowania zawodowego młodocianych,
- Monitorowanie efektywności i ocenę jakości szkolenia organizowanego u pracodawców rzemieślników, polegającej na analizowaniu przez izbę rzemieślniczą wyników egzaminów czeladniczych, uzyskanych przez kończących naukę zawodu młodocianych pracowników.

## **PODSTAWOWE ZADANIA IZBY RZEMIEŚLNICZEJ W ZAKRESIE SPRAWOWANIA NADZORU NAD PRZEBIEGIEM PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO W RZEMIOŚLE**

**Izba rzemieślnicza, sprawując nadzór nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle, wykonuje w szczególności zadania:**

- Współpracuje z władzami samorządu województwa i powiatu, kuratorium oświaty, wojewódzką i powiatowymi radami zatrudnienia, wojewódzką radą dialogu społecznego oraz państwowymi organami nadzoru nad warunkami pracy, a także z innymi placówkami w zakresie organizacji kształcenia teoretycznego młodocianych pracowników w szkołach branżowych, upowszechniania informacji o zasadach prawnych i organizacyjnych dotyczących przygotowania zawodowego w rzemiośle

oraz wniosków i uwag wynikających z ocen przebiegu przygotowania zawodowego w rzemiośle;

- Dokonuje, co najmniej raz w roku, analizy i oceny wyników egzaminów czeladniczych.

W analizie należy wykorzystać wnioski i uwagi przewodniczących komisji egzaminacyjnych oraz sekretarzy izby uczestniczących w sesjach egzaminacyjnych dotyczące poziomu przygotowania kandydatów z zakresu umiejętności praktycznych i wiedzy teoretycznej. Ogólne wnioski i uwagi przekazuje do cechów oraz odpowiednio do jednostek samorządu terytorialnego, szkół branżowych kształcących młodocianych pracowników, ośrodków organizujących kształcenie w formie kursowej;

- Organizuje, co najmniej raz w roku seminarium szkoleniowe dla przedstawicieli cechów upoważnionych do realizacji zadań z zakresu nadzoru nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle. W ramach programu uwzględniane są przepisy prawne związane z organizacją nauki zawodu młodocianych, metody współpracy z zakładami szkolącymi, wnioski i uwagi zgłaszane przez komisje egzaminacyjne i ich sekretarzy. Udział upoważnionych przedstawicieli cechu jest obowiązkowy, co uwzględniane jest w treści upoważnienia Izby;
- Sporządzają, na podstawie informacji uzyskanych z cechów, zbiorczą informację nt. stanu szkolenia młodocianych pracowników zatrudnionych u rzemieślników zrzeszonych w obrębie działalności izby rzemieślniczej;
- Przygotowuje i przekazuje do cechów wzorcowe zestawy dokumentacji związanej z organizacją i przebiegiem przygotowania zawodowego młodocianych pracowników,
- Organizuje kształcenie teoretyczne dla młodocianych pracowników, którzy wybrali pozaszkolną formę nauki teoretycznej w ramach prowadzonej przez izbę placówki uprawnionej do organizacji turnusów kształcenia teoretycznego;
- Inicjuje i organizuje inne formy doskonalenia zawodowego pracowników i doskonalenie metod i form współpracy w zakresie sprawowania nadzoru nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle;
- Promuje przygotowanie zawodowe organizowane w zakładach rzemieślniczych z wykorzystaniem różnych form przekazu informacji: media, spotkania w szkołach oraz w innych instytucjach organizacjach.

## **PODSTAWOWE ZADANIA CECHU W ZAKRESIE SPRAWOWANIA NADZORU NAD PRZEBIEGIEM PRZYGOTOWANIA ZAWODOWEGO W RZEMIOŚLE**

**Cech sprawując, z upoważnienia izby rzemieślniczej, nadzór nad przebiegiem przygotowania zawodowego w rzemiośle, wykonuje w szczególności następujące zadania:**

- Współpracuje z władzami lokalnymi, instytucjami rynku pracy oraz dyrektorami i radami

pedagogicznymi szkół branżowych (na zaproszenie może brać udział z głosem doradczym w zebraniach rady pedagogicznej), w których młodociani pracownicy zatrudnieni w celu przygotowania zawodowego realizują doksztalcanie teoretyczne oraz w zakresie wniosków i uwag wynikających z działalności szkoleniowej pracodawców rzemieślników i egzaminów czeladniczych;

- Potwierdza, z udziałem specjalisty z zakresu BHP, warunki zakładu pracy umożliwiające prowadzenie przygotowania zawodowego młodocianych, ustalając maksymalną liczbę młodocianych;
- Prowadzi wykaz pracodawców – rzemieślników zatrudniających młodocianych pracowników w celu przygotowania zawodowego, zawierający informacje o stanie zatrudnienia młodocianych pracowników, kwalifikacjach zawodowych i pedagogicznych osób szkolących (instruktorów praktycznej nauki zawodu), formach organizacji doksztalcania teoretycznego, okresach nauki zawodu, terminach przystąpienia do egzaminów czeladniczych;
- Ustala osobę odpowiedzialną w cechu za nadzór nad przebiegiem przygotowania zawodowego młodocianych w rzemiośle, która powinna posiadać przygotowanie pedagogiczne, (co najmniej takie, jak instruktor praktycznej nauki zawodu);
- Organizuje cykliczne spotkania instruktazowe z mistrzami szkolącymi (instruktorami praktycznej nauki zawodu); ich program w szczególności powinien obejmować: zasady prawne związane ze szkoleniem młodocianych pracowników (zmiany, nowe regulacje), elementy metodyki i dydaktyki związanej z realizacją programu praktycznej nauki zawodu;
- Przygotowuje uroczystą oprawę podpisania umów o pracę w celu przygotowania zawodowego, połączonego z omówieniem podstawowych praw i obowiązków rzemieślników oraz młodocianych pracowników, a także wręczenia świadectw czeladniczych po zdanych egzaminach, z udziałem rodziców, przedstawicieli szkół oraz innych urzędów i organizacji;
- Uczestniczy w rozstrzyganiu ewentualnych sporów i nieporozumień pomiędzy szkolącym rzemieślnikiem a młodocianym pracownikiem wynikłych w trakcie trwania przygotowania zawodowego w rzemiośle;
- Udziela informacji na temat wolnych miejsc, w których może się odbywać przygotowanie zawodowe w rzemiośle oraz pomocy młodocianemu, który z uzasadnionych przyczyn chce zmienić miejsce przygotowania zawodowego;
- Promuje naukę zawodu organizowaną w zakładach rzemieślniczych poprzez udzielanie i upowszechnianie informacji na temat zasad prawnych i organizacyjnych dotyczących przygotowania zawodowego w rzemiośle, ze szczególnym uwzględnieniem praw i obowiązków pracodawcy szkolącego oraz młodocianego pracownika zatrudnionego w celu przygotowania zawodowego w rzemiośle;
- Udziela informacji oraz przygotowuje i udostępnia niezbędną dokumentację związaną z organizacją przygotowania zawodowego młodocianego w rzemiośle,

- Ustala w porozumieniu z pracodawcami treści porozumień zawieranych ze szkołą w oparciu o art. 120a. ust. 1 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe dotyczące realizacji i monitorowania programów nauczania;
- Gromadzi inne dokumenty wynikające z przepisów prawa związane z przygotowaniem zawodowym pracowników młodocianych (m.in. oświadczenia „o niekaralności” osób prowadzących przygotowanie zawodowe zgodnie z art. 120 ust. 3a ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe, kopie dokumentów potwierdzających posiadanie kwalifikacji instruktora praktycznej nauki zawodu).

### **Podstawowe zadania i ustalenia związane z rejestracją umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego**

- Cech przygotowuje do podpisania umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego na druku według wzoru opracowanego przez Związek Rzemiosła Polskiego. Pieczęć cechu na druku umowy oraz nadanie jej numeru ewidencyjnego są potwierdzeniem, że w dniu spisania umowy spełnione zostały wszystkie warunki określone przepisami.
- Cech informuje szkołę zawodową, do której uczęszczają uczniowie ze zrzeszonych zakładów rzemieślniczych, urząd skarbowy, ZUS i powiatowe urzędy pracy, a izba rzemieślnicza zawiadamia kuratorium, wojewódzki urząd pracy i okręgowy inspektorat pracy o stosowanym w rzemiośle wzorze umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego oraz ustaleniach dotyczących sprawowania nadzoru nad przebiegiem przygotowania zawodowego młodocianych pracowników w rzemiośle.

Z poważaniem

Janusz Borzyński

Dyrektor Biura Cechu Rzemiosł Różnych i Przedsiębiorczości w Pułtusk

a zarazem:

- Ekspert ZRP w zakresie oświaty zawodowej i rynku prac
- Członek Podzespołu problemowego ds. reformy polityki rynku pracy RDS
- Ekspert ZRP w Zespole problemowym ds. polityki gospodarczej i rynku pracy RDS

Pułtusk, dn. 18.08.2022 r.



## ANALIZA – EDUKACJA

### Uwagi wstępne

Ta część raportu odnosi się do oceny współpracy szkół i placówek kształcenia zawodowego z pracodawcami w Polsce, ze szczególnym uwzględnieniem zainteresowania tą współpracą, identyfikacją barier występujących podczas nawiązywania i trwania tej kooperacji.

Wyniki analizy ogólnie dostępnych dokumentów oraz przeprowadzonych badań pokazują zróżnicowaną wiedzę szkół i przedsiębiorców w zakresie możliwych form wzajemnej współpracy. Najczęściej badani wskazywali praktyki zawodowe i staże. Mniejsza liczba pracodawców i szkół wskazywała doposażanie szkół przez pracodawców, współpracę podczas tworzenia nowych kierunków nauczania oraz zajęcia praktyczne u pracodawcy, niebędące praktyką ani stażem. Posiadana wiedza przekłada się bezpośrednio na formy podejmowanej współpracy. Najczęściej nawiązywane są działania związane z praktykami dla uczniów. Badane szkoły, jak i pracodawcy zadeklarowali, że w ramach współpracy biorą także udział w wydarzeniach kulturalnych, imprezach tematycznych, prowadzą szkolenia, w tym zajęcia praktyczne dla uczniów, a także wycieczki edukacyjne/wizyty studyjne. Jednakże takie działania są zdecydowanie rzadziej wdrażane.

Praktyczna nauka zawodu odbywa się poprzez praktyki uczniów u pracodawców, a także w pracowniach szkolnych. Niestety placówki praktycznej nauki zawodu mają przestarzałe wyposażenie pracowni i problemy z bieżącą wymianą i unowocześnieniem sprzętu. Stąd duża rola współpracy z firmami i przedsiębiorstwami w zakresie nabywania przez uczniów uczniach kwalifikacji zawodowych. Ponadto istotny jest wymiar godzin, jakie uczeń spędza na praktycznej nauce zawodu. Pracodawcy wskazują na ogromną różnicę w kompetencjach, jaka dzieli uczniów zasadniczych szkół zawodowych, którzy mieli kontakt przez 3 lata nauki z rynkiem pracy, a uczniami technikum, którzy tylko przez miesiąc byli na rynku pracy. Różnice pomiędzy ich kompetencjami zawodowymi i społecznymi związanymi z rolą pracownika są znaczące. Istotnym problemem w dostosowaniu szkolnictwa zawodowego do potrzeb rynku pracy jest sposób otwierania i promowania przez szkoły nowych kierunków kształcenia. Szkoły w zbyt małym stopniu ubiegają się o zainteresowanie swoją ofertą oraz nie rozwijają w wystarczającym stopniu doradztwa zawodowego. W prawidłowym modelu to szkoła wraz z pracodawcami i innymi instytucjami (np. MUP, PUP, Organami prowadzącymi) powinna decydować, jakie kierunki są prowadzone, tak aby na późniejszym etapie absolwenci mogli odnaleźć się na rynku pracy, posiadając kompetencje i kwalifikacje do wykonywania zawodu, na który jest bezpośrednie zapotrzebowanie. W stałą poprawę jakości szkolnictwa zawodowego powinny być zaangażowane



różne podmioty, w tym związki pracodawców i instytucje rynku pracy. Taka wzajemna kooperacja pozwoli na stworzenie odpowiedniego nadzoru i systemu komunikacji zapewniającego wzajemne wzmocnianie podejmowanych rozwiązań i wymianę dobrych praktyk co przełoży się na wymierne korzyści dla wszystkich stron.

Wyniki analizy ogólnie dostępnych dokumentów oraz przeprowadzonych badań pozwoliła na zidentyfikowanie następujących **obszarów wymagających dalszego wspierania**:

➤ *Wzmocnienie zainteresowania pracodawców współpracą ze szkołami/placówkami kształcenia zawodowego poprzez ukazywanie im zalet przyjmowania uczniów na praktyki i staże zawodowe.*

Pomocne wydaje się przeprowadzanie kampanii informacyjnych skierowanych do pracodawców, opartych o dobre praktyki firm, które od lat z powodzeniem współpracują ze szkołami. Ponadto konieczne jest umożliwienie pracodawcom realizacji projektów infrastrukturalnych połączonych ze stażami lub wizytami studyjnymi.

➤ *Zachęcanie uczniów do uczestniczenia w dodatkowych praktykach i stażach zawodowych.*

Ważne aby praktyki/staże, na które mają uczęszczać uczniowie nie były traktowane jako obowiązkowe, wynikające z przepisów prawnych regulujących kształcenie zawodowe. Powinny one pełnić formę dodatkowych praktyk. Ponadto należy wprowadzić możliwość odbycia stażu absolwenckiego dla uczniów ostatnich klas. Istotne jest przełamywanie obecnie funkcjonujących modeli dopasowywania oferty kształcenia do zainteresowania uczniów i zwiększenie wpływu zapotrzebowania pracodawców na danych pracowników w zawodach, w których kształcą się uczniowie w danym regionie. Ponadto kluczowe staje się wzmocnienie znaczenia doradztwa zawodowego (już dla uczniów szkół podstawowych), które pozwoli na przedstawianie uczniom specyfiki poszczególnych zawodów oraz ich zalet m.in. poprzez wizyty w pracowniach szkolnych oraz u pracodawców. Istotne jest także zachęcanie uczniów do podejmowania nauki w szkołach zawodowych poprzez uzyskiwanie od pracodawców gwarancji zatrudnienia absolwentów danego kierunku. Dobrą praktyką może być też tworzenie przez szkoły zawodowe własnych portfolio zawierających profile absolwentów poszczególnych kierunków kształcenia.

➤ *Poszerzanie zakresu współpracy pomiędzy szkołami/placówkami kształcenia zawodowego a pracodawcami.*

Konieczne jest stałe promowanie projektów przewidujących różnorodne formy kooperacji szkół z pracodawcami. Beneficjentami tych projektów powinni być pracodawcy, szkoły, zrzeszenia pracodawców czy wreszcie instytucje rynku pracy. Działania takie, dla zwiększenia ich skuteczności i atrakcyjności, powinny przewidywać wynagradzanie pracodawców za możliwość

organizacji wizyt studyjnych, a także wynagrodzenie dla opiekunów praktyk przy jednoczesnym ogólnym zobligowaniu ich do konsultowania programów praktyk.

➤ *Włączenie nauczycieli w system staży u pracodawców.*

Efektywność kształcenia zawodowego wymaga ciągłego podnoszenia kwalifikacji przez nauczycieli kształcących aby były one dostosowane do zmieniających się wymagań obecnej gospodarki. Przedstawianie nauczycieli jako istotnego potencjału szkoły powinno zmotywować placówki do dbania o kwalifikacje zatrudnianej kadry.

➤ *Dwuetapeowe prowadzenie praktyk zawodowych, gdzie w fazie początkowej pracodawcy przeprowadzaliby szkolenie dla uczniów, a dopiero w drugim etapie uczniowie uczestniczyliby w stażach w zakładach pracy.*

Alternatywą jest umożliwienie nauczycielom odbycia kursów bezpośrednio u przedsiębiorców, a następnie przystosowanie uczniów do odbywania praktyk. Tutaj również rekomendowane jest uwzględnienie wynagrodzenia dla pracodawców za czas poświęcony na wdrażanie uczniów/nauczycieli w realia zakładu pracy. Istotne jest wspieranie nawiązywania współpracy szkół i pracodawców w aplikowaniu o środki, m.in. o środki unijne.

## **Wprowadzenie**

Dostępne powszechnie raporty i analizy wskazują, że Polska uznawana jest za kraj średnio innowacyjny - spośród państw UE gorzej wypadają tylko Rumunia i Bułgaria (określane jako skromni innowatorzy) oraz Chorwacja (średni innowator). Gospodarka oparta na wiedzy wymusza na uczestnikach rynku określone zachowania, w tym budowanie modelu biznesowego opartego na innowacyjności. Model taki wymaga jednak tworzenia powiązań na linii nauka-biznes, które pozwolą na wzrost spójności systemu edukacji i kształcenia zawodowego z kierunkami rozwoju i potrzebami rynku pracy. Na polskim rynku pracy ciągle problemem jest niedostosowanie kwalifikacji i kompetencji uczniów/absolwentów szkół do wymagań pracodawców. Pomimo dużej grupy osób poszukujących pracy, pracodawcy mają nadal trudności z pozyskaniem odpowiednich pracowników. Z analizy sytuacji osób młodych na rynku pracy wynika, że główną barierą w ich aktywizacji jest brak doświadczenia zawodowego. Stąd zasadne i konieczne jest podejmowanie różnego rodzaju inicjatyw zmierzających do łączenia edukacji z pracą na możliwie najwcześniejszym etapie kształcenia zawodowego oraz wsparcie działania polegającego na odbywaniu praktyk zawodowych u pracodawców. Na potrzeby sporządzenia

niniejszego raportu wykorzystane zostały również wyniki badania własnego Beneficjenta, którego celem była:

➤ *Analiza rodzaju i zakresu potrzeb współpracy pracodawców ze szkołami/placówkami kształcenia zawodowego w zakresie relacji między uzyskiwanymi kwalifikacjami, a kompetencjami.*

Cel główny został osiągnięty poprzez realizację następujących celów szczegółowych:

□ *Ocena współpracy szkół i placówek kształcenia zawodowego z pracodawcami w województwie lubelskim.*

□ *Ocena jakości procesu kształcenia zawodowego oferowanego w regionie oraz jego dopasowanie do potrzeb lokalnego rynku pracy.*

— *Ocena zainteresowania pracodawców współpracą ze szkołami i placówkami kształcenia zawodowego w zakresie dopasowania oferowanego kształcenia do potrzeb przedsiębiorstw.*

— *Identyfikacja barier i trudności w zakresie nawiązywania współpracy pomiędzy przedsiębiorstwami a szkołami i placówkami kształcenia zawodowego oraz wypracowania mechanizmów służących nawiązywaniu takiej współpracy, w tym również w zakresie organizacji staży i praktycznej nauki zawodu.*

## Opis zastosowanej metodologii

### a) Metody i techniki gromadzenia i analizy danych

Ze względu na postawione pytania badawcze koncepcja realizacji badania zakładała zastosowanie różnorodnych metod pozyskiwania danych pierwotnych, a także wykorzystanie danych wtórnych, związanych z przedmiotem badania, które zostały zaprezentowane w poniższej tabeli.

Tabela 1 Metody i techniki pozyskiwania danych

Zastosowana metoda/ technika badawcza	Liczebność próby badawczej	Charakterystyka respondentów/ próby badawczej
Analiza dokumentów zastanych (desk research)	Nie dotyczy	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Akty prawne regulujące edukację zawodową oraz działalność rzemiosła</li> <li>➤ Analizy i publikacje Instytucji rynku pracy,</li> <li>➤ Dokumenty regionalne dotyczące kształcenia zawodowego oraz działalności rzemiosła</li> <li>➤ Raporty z badań oraz analizy w zakresie szkolnictwa zawodowego oraz działalności rzemiosła</li> </ul>
Badanie własne Beneficjenta (ankieta)	50 ankietowanych	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Losowo wybrani przedstawiciele przedsiębiorców z terenu woj. lubelskiego zrzeszonych w cechach - 10</li> <li>➤ Losowo wybrani przedstawiciele szkół i placówek kształcenia zawodowego z woj. lubelskiego - 10</li> <li>➤ Losowo wybrani uczniowie w/w szkół i placówek zawodowych - 30</li> </ul>

Źródło: Opracowanie własne

Zgromadzony materiał badawczy został poddany interpretacji, przy wykorzystaniu następujących metod i technik analitycznych:

Tabela 2 Metody i techniki analityczne

Metoda/ technika analityczna	Zakres analizy
Analizy statystyczne	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Analiza wielozmiennych tabel liczebności;</li> <li>➤ Analiza korelacji wykorzystana do analizy danych o charakterze ilościowym.</li> </ul>
Analiza SWOT	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mocne i słabe strony oraz szanse i zagrożenia systemu kształcenia zawodowego w Polsce.</li> </ul>
Analiza porównawcza	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Kierunki kształcenia szkół i placówek kształcenia zawodowego w Polsce;</li> <li>➤ Dokumenty i dane statystyczne dotyczące sytuacji na rynku pracy;</li> </ul>
Analiza ankiet	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Karty ankiet przeprowadzonych wśród badanych</li> </ul>
Drzewo problemów	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Analiza współpracy pomiędzy szkołami a pracodawcami.</li> </ul>
Drzewo celów	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Próba wskazania zasobów tkwiących w systemie kształcenia zawodowego, które mogą zostać wykorzystane do rozwijania współpracy z pracodawcami.</li> </ul>
Analiza danych jakościowych	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Materiał badawczy o charakterze jakościowym uzyskany w trakcie procesu badawczego.</li> </ul>

Źródło: Opracowanie własne

## **b) Ocena metod i narzędzi badawczych wykorzystanych w badaniu**

Metody i narzędzia badawcze zastosowane w przeprowadzonym przez Beneficjenta badaniu w przeważającej większości odpowiadały warunkom pozyskiwania danych oraz potrzebom i możliwościom respondentów. Triangulacja źródeł danych obejmowała grupy bezpośrednio związane ze szkolnictwem zawodowym tj. uczestników kursów zawodowych, pracodawców, przedstawicieli szkół i placówek kształcenia zawodowego. W trakcie procesu badawczego zaistniały jednak pewne trudności, które zostały zminimalizowane poprzez zmianę sposobu docierania do badanych. W związku z pandemią Covid-19 przeprowadzenie badania w oparciu o technikę wywiadów bezpośrednich było znacznie utrudnione dlatego zaistniała konieczność zmodyfikowania przyjętych założeń metodologicznych. Zamiast IDI zastosowano znacznie bezpieczniejszą w czasie pandemii technikę, a więc ankiety telefoniczne. Większość zaplanowanych czynności badawczych przebiegła bez zakłóceń i zgodnie z ustalonym harmonogramem.

## **Wyniki analizy danych**

Według wstępnych danych Głównego Urzędu Statystycznego stopa bezrobocia Polaków w wieku 15–24 lata wynosiła w II kwartale 2021 roku 13,3%, czyli w porównaniu do I kwartału 2021 roku spadła o 0,7 pkt. proc., a w relacji do II kwartału 2020 roku – wzrosła o 3,8 punktu procentowego. W ostatnim ćwierćwieczu najwyższą wartość tego wskaźnika odnotowano w I kwartale 2003 roku (46,5%), a najniższą – w I kwartale 2020 roku (8,7%). Oznacza to, że jesteśmy ciągle zdecydowanie bliżej rekordowo niskich wyników niż poziomów tego parametru typowych dla ostatniego ćwierćwiecza.

Wzrost bezrobocia wśród osób młodych (do 24. roku życia) jest zjawiskiem obserwowanym w czasie każdego kryzysu ekonomicznego. W Polsce doświadczyliśmy tego ostatnio w czasie kryzysu finansowego, który rozpoczął się w 2008 roku. Wzrost bezrobocia młodych w warunkach kryzysowych ma kilka przyczyn. Jedną z nich jest słabsze związanie tych pracowników z przedsiębiorstwem; częściej pracują oni na umowach terminowych, na umowach na okres próbny, więc rozwiązanie stosunku pracy nie wiąże się np. z koniecznością wypłaty dodatkowych świadczeń. Warto również zwrócić uwagę, że częściej młodzi pracownicy są tymi, którzy dopiero zbierają doświadczenia zawodowe, nie zajmują oni stanowisk kluczowych dla przedsiębiorstwa, a raczej wykonują zadania pomocnicze czy uzupełniające wobec niezbędnych. Dlatego też jeśli pracodawca musi zwalniać ze względów ekonomicznych, łatwiej mu podjąć decyzję o zakończeniu stosunku pracy z osobą bez której

funkcjonowanie firmy jest dalej możliwe. Choć pogorszenie sytuacji osób młodych na rynku pracy jest widoczne, wciąż Polska wypada nieźle na tle innych państw Unii Europejskiej.

W ostatnim czasie znaczący wpływ na sytuację na rynku pracy osób młodych ma kryzys wywołany pandemią COVID-19. Stopa bezrobocia wg BAEL w IV kwartale 2020 r. w grupie 15-24 lata wyniosła 12,8% i była wyższa od stopy bezrobocia osób w wieku produkcyjnym (3,2%). Jest to efekt z jednej strony umów o pracę, jakie posiadają, często na czas określony lub cywilno-prawnych, a zatem takich, które łatwiej jest rozwiązać. Nie bez znaczenia jest zapewne również fakt, że branże, które zostały szczególnie dotknięte skutkami pandemii, to m.in. gastronomia, hotelarstwo czy tzw. eventowa, dla których charakterystyczne jest zatrudnienie osób młodych. Wciąż jednak, na tle innych państw unijnych, Polska wypada całkiem nieźle pod względem wskaźnika bezrobocia młodzieży. Najświeższe dostępne dane dla całej UE wskazują, że w kwietniu 2021 r. stopa bezrobocia młodych w Polsce była niższa niż średnia w Unii – 12,6 proc. wobec 17,1 proc.

*Tabela 3 Młodzież na tle bezrobotnych ogółem w Polsce (stan na koniec kwietnia 2021 r.)*

Wyszczególnienie	Bezrobotni ogółem w tys.		Bezrobotni w tys. w wieku do 25 roku życia	
	Liczebność	Udział %	Liczebność	Udział %
Ogółem	1053,8	100,0	124,50	100,0
Kobiety	563,20	53,40	70,40	56,50
Mężczyźni	490,60	46,60	54,10	43,50
Mieszkańcy obszarów wiejskich	463,80	44,10	54,70	43,90
Mieszkańcy obszarów miejskich	590,00	55,90	69,80	56,10

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS*

Wysoka efektywność edukacji zawodowej zależy w znacznym stopniu od aktywnej, partnerskiej współpracy przedsiębiorców z placówkami prowadzącymi kształcenie zawodowe oraz ze szkołami. W tym zakresie rekomendowane jest, aby jak najwięcej zajęć praktycznych było prowadzonych w rzeczywistym środowisku pracy, czyli w przedsiębiorstwach, a nie w pracowniach szkolnych i podczas warsztatów. Tylko praktyka bezpośrednio u pracodawców pozwala młodzieży nabyć umiejętności w konkretnych zawodach i jednocześnie są właściwym miejscem do kształcenia i rozwijania umiejętności miękkich, potrzebnych w znalezieniu i utrzymaniu pracy (np. autoprezentacja, komunikacja, praca w grupie, rozwiązywanie problemów, terminowość, planowanie swojej pracy).



Prezentowane w niniejszym rozdziale wyniki badań własnych Beneficjenta wskażą obecną sytuację dotyczącą współpracy szkół z pracodawcami w województwie lubelskim, a na podstawie dokonanej diagnozy zostaną zaproponowane możliwe rozwiązania.

### **a) Ocena współpracy szkół i placówek kształcenia zawodowego**

Celem kształcenia zawodowego jest przygotowanie uczących się do wykonywania pracy zawodowej i aktywnego funkcjonowania na zmieniających się warunkach na rynku pracy. Cel ten może zostać osiągnięty dzięki wzajemnej kooperacji pracodawców ze szkołami i placówkami kształcenia zawodowego. Taka współpraca w obecnej sytuacji gospodarczej jest niejako koniecznością pozwalającą na dostosowanie oferty kształcenia do wymogów rynku pracy oraz podniesienia jakości kształcenia zawodowego. Szkoły/placówki kształcenia zawodowego mają kilka możliwości podjęcia współpracy z przedsiębiorcami. W prowadzonym badaniu ankietowym weryfikowano stan wiedzy respondentów w tym zakresie i odniesiono go do realnie występujących możliwości podejmowania współpracy pomiędzy biznesem a nauką, ujętych w ustawach i rozporządzeniach krajowych oraz zapisach dokumentów programowych Unii Europejskiej. Szkoła/placówka kształcenia zawodowego może nawiązać współpracę z pracodawcami w następujących obszarach:

- *Praktyczne zajęcia (prowadzone przez instruktorów praktycznej nauki zawodu będących pracodawcami lub wyznaczonymi przez pracodawcę pracownikami albo osobami prowadzącymi indywidualne gospodarstwa rolne, dla których praca dydaktyczna i wychowawcza z uczniami nie stanowi podstawowego zajęcia lub jest wykonywana w tygodniowym wymiarze godzin niższym niż przewidziany dla nauczycieli, w ramach obowiązującego ich tygodniowego czasu pracy);*
- *Praktyki zawodowe;*
- *Klasy patronackie – objęcie przez przedsiębiorcę patronatem klasy/klas lub całej szkoły – zasady patronatu regulują najczęściej zawarta pomiędzy szkołą lub placówką kształcenia zawodowego a danym pracodawcą umowa cywilnoprawna;*
- *Wycieczki edukacyjne do zakładu pracy (wizyty studyjne) – na podstawie indywidualnych ustaleń pomiędzy szkołą a pracodawcą;*
- *Przekazanie darowizny na rzecz szkoły (pieniężnej lub materialnej – wyposażenie pracowni szkolnych) – przepisy prawne w tym zakresie są korzystniejsze dla szkół niepublicznych, gdyż*



w przypadku przekazania darowizny dla szkoły publicznej pracodawca nie może odliczyć kwoty darowizny od dochodu;

- Przeprowadzenie egzaminu zawodowego przez pracodawcę i w siedzibie pracodawcy;
- Opiniowanie programów nauczania dla danego zawodu przed jego ostatecznym zatwierdzeniem przez dyrektora szkoły.
- Wspólna realizacja projektów edukacyjnych ( w tym finansowanych w ramach środków UE

Wyniki przeprowadzonych badań jakościowych (ankieta telefoniczna) wśród **przedstawicieli szkół/placówek kształcenia zawodowego** odnośnie możliwych form nawiązania współpracy z pracodawcami przedstawia poniższa tabela. Pytając szkoły i placówki kształcenia zawodowego o możliwości współpracy uzyskano następujące odpowiedzi:

*Tabela 4 Formy współpracy szkół z pracodawcami.*

Forma współpracy	Udzielone odpowiedzi	
	Liczba	%
Praktyki zawodowe	10	100%
Zajęcia praktyczne	10	100%
Wspólna realizacja projektów edukacyjnych	8	80%
Przeprowadzenie egzaminu zawodowego w siedzibie pracodawcy	8	80%
Przekazanie darowizny na rzecz szkoły/placówki przez przedsiębiorcę	7	70%
Wizyty studyjne	5	50%
Opiniowanie/konsultowanie programów nauczania z pracodawcami	3	30%
Klasy patronackie	0	0%

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiet telefonicznych z przedstawicielami szkół i placówek kształcenia zawodowego*

Jak wskazuje powyższy schemat nie wszyscy ankietowani znali poszczególne formy współpracy z pracodawcami. Najczęściej identyfikowana była możliwość realizacji praktyk zawodowych prowadzonych u pracodawcy. Większość ankietowanych utożsamiała praktykę zawodową ze stażem lub też wskazywało na staż realizowany w ramach projektów UE, których dana placówka była Beneficjentem. Sama forma stażu nie jest przewidziana w ramach krajowych zapisów prawnych dotyczących współpracy szkół i placówek kształcenia

zawodowego z pracodawcami (nie ma obecnie przepisów prawnych, które regulowałyby to zagadnienie i odróżniły go od praktyk zawodowych). Praktyka zawodowa rozumiana zgodnie z zapisami Rozporządzenia Ministerstwa Edukacji Narodowej w sprawie praktycznej nauki zawodu z dnia 22 lutego 2019, natomiast staż definiowany jest jako: „takie formy nabywania umiejętności praktycznych, których zakres wykracza poza ramy określone dla praktyki zawodowej”.

Staż uczniowski to wsparcie ucznia przez pracodawcę już na poziomie nauki w szkole, wynagradzanie wybranych uczniów oraz jeszcze ściślejsza współpraca na linii pracodawca – uczeń – szkoła. Staż uczniowski pozwala pracodawcy na pozyskanie kadr, które będą odpowiadać modelowi przedsiębiorstwa oraz wspierać lokalny rynek pracy.

Zakres zagadnień realizowanych w czasie stażu jest ustalany z dyrektorem szkoły w uzgodnieniu z uczniem albo rodzicami niepełnoletniego ucznia. Staż uczniowski jest pojęciem szerszym od praktycznej nauki zawodu, ale może obejmować praktyczną naukę zawodu. W trakcie stażu uczeń może bowiem realizować treści nauczania i nabywać umiejętności wynikające z programu nauczania zawodu lub treści spoza programu nauczania, które zwiększą jego szanse na późniejsze zatrudnienie w wyuczonym zawodzie. W przypadku stażu uczniowskiego obejmującego treści programu nauczania, dyrektor szkoły będzie mógł zwolnić ucznia z obowiązku odbycia praktycznej nauki zawodu w całości lub w części na podstawie zaświadczenia od pracodawcy. Z kolei zagadnienia wykraczające poza zakres praktycznej nauki zawodu mogą stanowić zakres stażu uczniowskiego, jednak nie mogą zostać zaliczone na poczet praktycznej nauki zawodu. Podmiot przyjmujący ucznia na staż zobligowany jest zapewnić uczniowi bezpieczne i higieniczne warunki odbywania stażu uczniowskiego na zasadach określonych w ustawie – Kodeks pracy. Okres odbytego stażu uczniowskiego będzie zaliczał się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Koszty świadczenia pieniężnego wypłacanego uczniowi przyjętemu na staż uczniowski mogą zostać przez pracodawcę wliczone w koszty uzyskania przychodu. Staż uczniowski od 1 września 2019 r. (tj. od dnia wejścia w życie Rozporządzenia Ministerstwa Edukacji Narodowej w sprawie praktycznej nauki zawodu) jest dostępny dla wszystkich uczniów branżowej szkoły I stopnia niebędących młodocianymi pracownikami, uczniów pięcioletniego technikum, jak również dotychczasowego czteroletniego technikum

Oceniając wiedzę ankietowanych przedstawicieli szkół i placówek kształcenia zawodowego można zauważyć, iż nie wszystkie dostępne formy współpracy są znane placówkom. Taka

sytuacja dotyczy np. klas patronackich. Żaden z ankietowanych przedstawicieli szkół nie wymienił tego typu formy współpracy z pracodawcami.

Przeprowadzone badanie miało na celu weryfikację jak wygląda faktycznie współpraca pomiędzy szkołami i placówkami kształcenia zawodowe a pracodawcami i czy taka kooperacja w ogóle istnieje i jakie formy współdziałania są najchętniej wybierane i wdrażane przez szkoły. Jako główne formy współpracy ankietowani wskazywali praktyki zawodowe (10 respondentów - 100%), zajęcia praktyczne realizowane u pracodawców (10 respondentów - 100%) oraz partnerstwo w realizacji projektów edukacyjnych współfinansowanych ze środków UE (8 respondentów - 80%). Na darowiznę od pracodawców wskazało 5 badanych (50%), a na organizację wizyt studyjnych w firmach 3 badanych (30%). Podejmowanie współpracy na linii szkoły – pracodawcy powinno być nastawione na osiągnięcie konkretnych, założonych uprzednio efektów. Korzyści powinna odnosić każda ze stron tj. szkoła, jej uczniowie, ale także pracodawcy.

Rys.1



Schemat 1 Główne podmioty czerpiące korzyści ze współpracy

Źródło: Opracowanie własne

Przedstawiciele szkół i placówek kształcenia zawodowego najczęściej deklarowali, iż kontakt z pracodawcami pozwala im na realizację założeń związanych z wymogami kształcenia zawodowego czyli z odbyciem praktycznej nauki zawodu (9 z 10 badanych dostrzegło takie korzyści). Dostrzeżono także pozytywny wpływ na promocję i wizerunek instytucji kształcącej zawodowo (6 z 10 badanych), oraz możliwość zatrudnienia uczniów po zakończeniu praktyk (5 z 10 badanych). W pozostałych przypadkach zostały wymienione takie korzyści, jak: poznanie oczekiwań pracodawców, co do umiejętności, jakie powinien posiadać uczeń, czy też możliwość modyfikacji programów nauczania tak, aby odpowiadały potrzebom pracodawców. Z powyższej analizy odpowiedzi ankietowanych wynika, że szkoły i placówki kształcenia zawodowego dostrzegają korzyści płynące z takiej współpracy najczęściej poprzez pryzmat korzyści ucznia, rzadko potrafią dostrzec korzyści, jakie może otrzymać sama placówka np. podniesienie prestiżu szkoły, czy też jej promowania, zachęcenie uczniów szkół podstawowych do wybrania ich placówki, co jest szczególnie istotne w kontekście obecnych zmian demograficznych i zmieniających się wymogów rynku pracy.

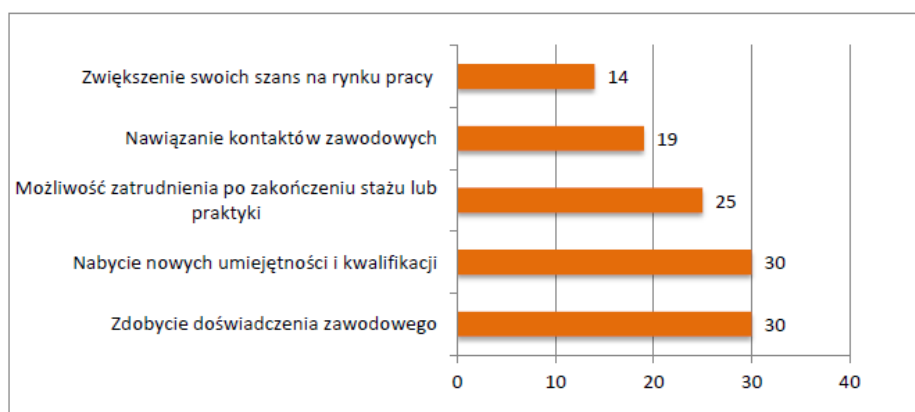
**Pracodawcy** również zostali zapytani o to, jakie widzą korzyści w kooperowaniu ze szkołami i placówkami praktycznej nauki zawodu (10 przedstawicieli przedsiębiorstw). Dostrzegają oni głównie dwa rodzaje korzyści:

- Dodatkowa siła robocza*: zlecenie uczniom prac pomocniczych, na które zwykle nie wystarcza czasu etatowym pracownikom (taką korzyść widzi 10 pracodawców z 10 ankietowanych);
- Wstępny proces rekrutacyjny*: możliwość pozyskania przyszłych pracowników i wpływ na ich przygotowanie/wyszkolenie (taką korzyść widzi 8 pracodawców z 10 badanych).

- Zapewnienie ciągłości zatrudnienia w przedsiębiorstwie (taką korzyść widzi 6 pracodawców z 10 badanych): poprzez bezpośredni udział w procesie kształcenia przedsiębiorcy mają możliwość pozyskiwania tzw. „pracowników szytych na miarę”, a więc takich, którzy będą mogli od razu przejąć obowiązki po osobie, która przeszła na emeryturę lub z innych przyczyn rozwiązała stosunek pracy z danym przedsiębiorcą.

Współpraca pomiędzy szkołami i placówkami kształcenia zawodowego a pracodawcami przynosi także wymierne korzyści dla **uczniów**. W ramach prowadzonego badania zapytano uczniów jakie korzyści wynieśli z odbytych praktyk i staży. Uzyskane wyniki prezentuje poniższy wykres. Pytanie było wielokrotnego wyboru. Wykres przedstawia procentowy udział poszczególnych odpowiedzi wśród wszystkich, które zostały wybrane.

*Wykres 1 Deklarowane przez uczniów nabyte korzyści płynące ze współpracy szkół i placówek kształcenia zawodowego z pracodawcami*



*Źródło: Opracowane na podstawie badania ankietowego uczniów szkół i placówek kształcenia zawodowego.*

Najczęściej wybierano odpowiedzi :

- Zdobycie doświadczenia zawodowego (100% ankietowanych - 30 uczniów)
- Nabycie nowych umiejętności i kwalifikacji (100% ankietowanych - 30 uczniów)
- Możliwość zatrudnienia po zakończeniu stażu lub praktyki (83% ankietowanych - 25 uczniów)
- Nawiązanie kontaktów zawodowych (63% - 19 uczniów)
- Zwiększenie swoich szans na rynku pracy (47% - 14 uczniów)

Uzyskane opinie świadczą o tym, iż staże, czy praktyki u pracodawców pozwalają uczniom na zdobycie nie tylko twardych kwalifikacji, ale również kompetencji miękkich (kontakty zawodowe, zwiększenie szans na rynku pracy). Tak więc można stwierdzić ogólnie, iż kooperacji szkół i pracodawców umożliwia uczniom kompleksowe przygotowanie do funkcjonowania w środowisku zawodowym po skończeniu edukacji.

Szkoły i placówki kształcenia zawodowego (łącznie 10 respondentów) w ankietach wskazały następujące korzyści dla uczniów wynikające z uczestnictwa w praktykach zawodowych lub stażach:

- Możliwość zapoznania się z rzeczywistymi obowiązkami i wymaganiami związanymi z wykonywaniem danej pracy (na takie korzyści wskazało 6 placówek);
- Zdobywanie doświadczenia zawodowego przez uczniów (10 placówek);
- Możliwość otrzymania pracy u danego pracodawcy po skończeniu praktyki/szkoły (2 placówki);
- Rozwój umiejętności zawodowych (10 placówek);
- Poznanie nowoczesnych technologii (7 placówek);
- Rozwój zainteresowań związanych z wybranym zawodem (3 placówki);

Pracodawcy podczas wywiadów (łącznie 10 respondentów) zwrócili uwagę na takie korzyści dla uczniów, jak:

- Możliwość nauki zawodu, zdobycie praktycznych umiejętności (8 pracodawców wskazało na takie możliwości);
- Zapoznanie się z rzeczywistymi obowiązkami i wymaganiami związanymi z wykonywaniem danej pracy, poznanie środowiska pracy (6 pracodawców);
- Zdobywanie doświadczenia (10 pracodawców);
- Ewentualne zatrudnienie (3 pracodawca).
- Nabycie kompetencji miękkich (2 pracodawców);
- Wzrost mobilności zawodowej (1 pracodawca)

Istotnym aspektem kooperacji szkół z pracodawcami jest jej trwały charakter. Taka współpraca ma jednak swoje dobre i złe strony. Z jednej strony pozwala rozszerzać i pogłębiać współdziałania, z drugiej powoduje ryzyko, że przestanie być skuteczną np. ciągle wysyłanie uczniów do tego samego pracodawcy może powodować z jednej strony zamykanie się szkoły na innych partnerów, co w konsekwencji przekłada się na brak dostosowania programów kształcenia/praktycznej nauki zawodu do potrzeb rynku pracy, z drugiej strony może nastąpić przyzwyczajenie pracodawcy do posiadania praktykantów, którzy wykonują pewną część pracy i może on w konsekwencji nie chcieć zatrudniać pracowników, szczególnie w przypadku małych zakładów pracy, gdzie zapotrzebowanie na nowych pracowników jest niewielkie. Szkoły i placówki kształcenia zawodowego najczęściej deklarowały, iż stała współpraca z pracodawcami dotyczy praktyk i trwa co najmniej kilkanaście lat. Podobne zdanie wyrazili pracodawcy. Większość z nich stwierdziła, iż prowadzą stałą współpracę w zakresie organizowania praktyk uczniowskich. W świetle zgromadzonych danych można zauważyć występowanie małej elastyczności w wyborze form współpracy szkół z przedsiębiorcami.

Skuteczność współpracy można mierzyć m.in. poprzez nawiązanie stosunku pracy ucznia (absolwenta) z pracodawcą, u którego odbywała się praktyka zawodowa. Większość badanych szkół dostrzega, iż jeśli już pracodawca zatrudnia absolwenta to najczęściej są to pojedyncze przypadki. Nie występuje obecnie na szerszą skalę bezpośrednie przełożenie pomiędzy odbytą praktyką a zatrudnieniem. Pracodawcy deklarują, iż stosunkowo często zatrudniają osoby, które odbywały u nich praktykę, jednak, zwykle ofertę pracy składają maksymalnie 2 osobom. Co oznacza, iż szacunkowo tylko niewielki procent uczniów odbywających praktykę u pracodawcy ma realne szanse na zatrudnienie gdyż pracodawcy posiadają niewielką liczbę wakatów w skali roku. Ze zgromadzonych danych i dokonanych analiz wynika, iż współpraca szkół i placówek kształcenia zawodowego jest obecnie na niskim poziomie, w zdecydowanej większości ogranicza się do przyjmowania uczniów na praktykę. Problemem, który rzuca na współpracę szkół z pracodawcami i zapewne ją obniża jest to, że szkoły najczęściej patrzą na tę kooperację wyłącznie przez pryzmat wypełnienia obowiązku odbywania przez uczniów praktycznej nauki zawodu, większość nie zauważa korzyści jakie może odnieść sama placówka. Nie dostrzegają długofalowych zysków związanych m.in. z podniesieniem prestiżu szkoły, większej promocji, a w konsekwencji większym zainteresowaniem uczęszczania do placówki przez uczniów gimnazjum.

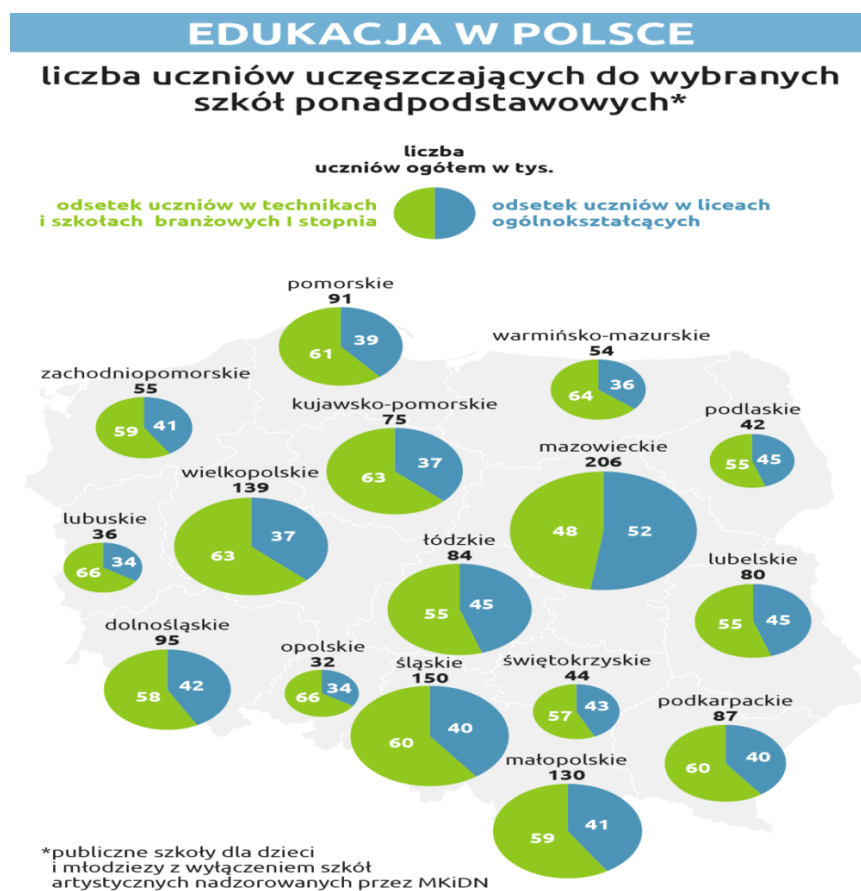


Oceniając współpracę szkół i placówek kształcenia zawodowego z pracodawcami można zauważyć istnienie utartego schematu współpracy, który od wielu lat obejmuje te same formy i te same podmioty. Co prawda, występują jednostki próbujące go przełamać i otworzyć się na nowy wymiar współpracy, jednak nadal stanowią one raczej wyjątek niż większość.

## b) Ocena jakości procesu kształcenia zawodowego oraz jego dopasowanie do potrzeb rynku pracy

Biorąc pod uwagę tylko szkoły publiczne oraz uczniów nieuczęszczających do szkół dla dorosłych, w roku szkolnym 2020/2021 w szkołach ponadpodstawowych było 1401158 uczniów. Najwięcej spośród nich, co ciekawe, znalazło się właśnie w szkołach technicznych – było to 618264 osoby, czyli 44%. 42% (589523) uczyło się w szkołach ogólnokształcących, zaś 14% (193371) trafiło do szkół branżowych I stopnia. Zatem, jak łatwo policzyć, łącznie w szkolnictwie nie-ogólnokształcącym uczyło się 58%.

Rys. 2



Sytuacja prezentuje się odmiennie w poszczególnych województwach. Największy odsetek uczniów uczęszczających do szkół technicznych odnotowano w takich województwach, jak lubuskie, opolskie czy podkarpackie – kolejno 49,64%, 49,31% oraz 48,70%. Inaczej sytuacja wyglądała w województwach mazowieckim, łódzkim i lubelskim, gdzie odsetek ten był najniższy – odpowiednio 37,71%, 44,51% oraz 44,53%. Województwo mazowieckie jest ciekawą egzemplifikacją, ponieważ przy najniższym odsetku uczących się w technikach odnotowano tam największą bezwzględną liczbę uczących się w technikach – 77662. W opolskim i lubuskim liczba ta była zdecydowanie niższa – 15954 oraz 18073. Z pewnością zauważyć trzeba, że wyższy odsetek osób uczących się w liceach jest charakterystyczny dla obszarów miejskich, szczególnie wielkomiejskich, zaś wyższy odsetek osób uczących się w technikach i szkołach branżowych częściej występuje na wsiach. Nie znaczy to, że osoby z obszarów wiejskich nie uczą się w liceach – uczą się, ale dość często dojeżdżają do miast, w których są te szkoły. Przykładem jest powiat toruński ziemski, gdzie odnotowano jeden z najwyższych w Polsce odsetków uczniów kształcących się zawodowo (84%) oraz powiat toruński grodzki, tu zawodowo kształciło się 44% uczniów. Dysproporcja wynika właśnie z faktu, że osoby z terenu powiatu ziemskiego kształcą się na terenie powiatu grodzkiego. Najczęściej wybierane zawody to :

- technik informatyk – wybrało go blisko 100 tys. uczniów, co stanowi blisko 12% uczących się w szkolnictwie branżowym i technicznym.
- technik logistyki, to wybór 52949 osób, czyli ok. 7%.
- technik żywienia i usług gastronomicznych – 50897 (ok. 6%).

Około połowa uczniów kształcących się w szkołach branżowych i technikach (409505 osób) uczyła się w 10 spośród 212 zawodów odnotowanych w tabeli MEN. Były to takie zawody, jak mechanik i technik pojazdów samochodowych, technik ekonomista, technik hotelarstwa, technik mechatroniki czy kucharz oraz fryzjer. Rozkład uczniów na poszczególne zawody przybiera więc postać tzw. *długiego ogona*, co interpretować należy jako występowanie dużego zróżnicowania oferty edukacyjnej, która w tym właśnie sensie jest dopasowana do oczekiwań rynku pracy. Są nawet kierunki kształcenia, w ramach których kształcą się pojedyncze osoby, tak jest w przypadku pszczelarza, optyka-mechanika czy monter systemów rurociągowych.

Trzeba zauważyć, że wśród wymienionych wyżej są zawody związane z przemysłem, również w wydaniu 4.0. Edukacja w kontekście potrzeb przemysłu 4.0 została przeanalizowana w raporcie wydanym przez Agencję Rozwoju Przemysłu pt. „*Kompetencje 4.0. Edukacja dla Przemysłu 4.0 – wyzwania dla Polski*” w rozdziale na temat szkolnictwa branżowego i technicznego podkreślono, że 3 spośród 32 branż wyróżnionych w klasyfikacji szkolnictwa branżowego odnoszą się do kształcenia w zakresie technicznych kompetencji cyfrowych. W tych 3 branżach jest 18 zawodów – a w nich obecnie kształcą się 166387 osób, co stanowi 20,5% ogółu uczących się w szkołach branżowych i technikach. Najwięcej osób jest na wspomnianym kierunku technika informatyka oraz technika mechatronika (25668 uczniów), technika elektronika (12213) oraz technika fotografii i multimediiów (10018). To dobre informacje dla pracodawców z branży przemysłu 4.0. Jednak z pewnością wprowadzanie eksperymentalnych kierunków kształcenia w rodzaju technika robotyki, technika elektromobilności czy technika spawalnictwa jest ruchem w stronę oczekiwań rynku pracy. Sektor publiczny i prywatny prowadzą przynajmniej częściowo efektywną debatę na ten temat. Podobnej komunikacji i koordynacji potrzeba jednak więcej, stąd optymalnym wariantem wydaje się wykorzystanie platform umożliwiających wzajemną kooperację biznesu i nauki

Kolejny dostępny raport (opublikowany przez Manpower Polska – 2021 r.) wskazuje, że najtrudniej znaleźć w Polsce wykwalifikowanych pracowników fizycznych, menedżerów projektów oraz przedstawicieli handlowych. Przeprowadzone badanie pokazuje obecny trend na rynku pracy. Podobnie, jak rok temu, najbardziej pożądanymi pracownikami są wykwalifikowani pracownicy fizyczni: elektrycy, cieśle, stolarze, murarze, hydraulicy czy spawacze. Zaraz za pracownikami fizycznymi na liście potrzebnych do pracy znaleźli się: menedżerowie projektów oraz przedstawiciele handlowi.

W/w Raport zawiera dane z badań przeprowadzonych wśród 39 000 pracodawców z 33 krajów, które obrazują, na jakie stanowiska jest największe zapotrzebowanie (tab. 5). Najwięcej pracodawców deklarujących trudności ze znalezieniem odpowiednich kandydatów jest w Rumunii i na Tajwanie (62%), w Peru (56%), Japonii (55%), Australii (49%), na Kostaryce i w Polsce (48%). Najłatwiej jest znaleźć pracowników w Irlandii (5%), Hiszpanii (8%), Wielkiej Brytanii (11%), Chinach (15%) i Czechach (17%).

Tabela 5 Najtrudniejsze do obsadzenia zawody w 2020 r.

Polska	Europa	Świat
Wykwalifikowani pracownicy fizyczni	Wykwalifikowani pracownicy fizyczni	Wykwalifikowani pracownicy fizyczni
Menedżerowie projektów	Menedżerowie projektów	Przedstawiciele handlowi
Przedstawiciele handlowi	Przedstawiciele handlowi	Technicy (produkcji, proces u produkcji i utrzymania ruchu)
Inżynierowie	Inżynierowie	Inżynierowie
Kierowcy	Kierowcy	Członkowie zarządu/kadra najwyższego szczebla
Niewykwalifikowani pracownicy fizyczni	Pracownicy hoteli i restauracji	Pracownicy księgowości i finansów
Pracownicy sekretariatu, asystenci dyrekcji, asystenci ds. administracji	Niewykwalifikowani pracownicy fizyczni	Niewykwalifikowani pracownicy fizyczni
Kucharze/szefowie kuchni	Pracownicy księgowości i finansów	Pracownicy produkcji
Pracownicy produkcji	Pracownicy ds. IT	Pracownicy sekretariatu, asystenci dyrekcji, asystenci ds. administracji
Pracownicy działu Obsługi Klienta i Wsparcia Klienta	Mechanicy	Kierowcy

Źródło: Manpower, *Niedobór talentów w Polsce i na świecie – 10 najtrudniejszych do obsadzenia zawodów w 2021 r.*

Aby skutecznie i efektywnie nauczać zawodu konieczne jest posiadanie odpowiedniego zaplecza oraz kadry. Dyrektorzy szkół zawodowych wskazują na następujące problemy z potencjałem placówek:

*Tabela 6 Opinie przedstawicieli szkół na temat czynników związanych z funkcjonowaniem placówki, które obniżają jakość kształcenia zawodowego*

Jakie czynniki funkcjonowania Państwa placówki obniżają jakość kształcenia zawodowego?	Ogółem liczba odpowiedzi	Ogółem odsetek odpowiedzi twierdzących
Zbyt mała skala współpracy z pracodawcami	10	100%
Brak nowoczesnego sprzętu do przekazywania wiedzy teoretycznej	10	100%
Nauczyciele uczący zawodu nie mają możliwości poznawania nowinek technologicznych	7	70%
Negatywne nastawienie uczniów do nauki zawodu	3	30%
Nie ma takich czynników	1	10%

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiet telefonicznych z przedstawicielami szkół i placówek kształcenia zawodowego*

Jak pokazują wyniki ankiety, dyrektorzy szkół zawodowych jako główne czynniki obniżające jakość kształcenia zawodowego wskazują zbyt małą skalę współpracy z przedsiębiorcami (10 na 10 ankietowanych) oraz brak nowoczesnego sprzętu do przekazywania uczniom wiedzy teoretycznej (10 na 10 ankietowanych). Kolejnym poważnym problemem (7 na 10 wskazań) jest brak możliwości poznawania nowinek technicznych przez nauczyciel praktycznej nauki zawodu. Znacznie mniej wskazań dotyczyło negatywnego nastawienia uczniów do nauki zawodu (3 na 10). Tylko jeden dyrektor szkoły stwierdził, że nie widzi w swojej placówce żadnych czynników, które obniżałyby jakość prowadzonego kształcenia. Na tej podstawie można wyłonić trzy kluczowe zagadnienia problematyczne w badanym obszarze:

- konieczność pogłębienia współpracy szkół zawodowych z pracodawcami;
- konieczność unowocześniania posiadanego zaplecza technicznego;
- postrzeganie standardów stanowiska praktycznej nauki zawodu poprzez pryzmat wymogów egzaminu zawodowego.

Pomimo tego, że poszczególne placówki mają odmienne wyposażenie do nauki zawodu, jeśli chodzi o jego nowoczesność, to jednak wszyscy ankietowani dyrektorzy wskazują na konieczność bieżącej wymiany sprzętu, ze względu na niedopasowanie posiadanych zasobów

do szybkiego rozwoju technologii. W perspektywie finansowania 2014-2020 możliwość pozyskania środków unijnych na wyposażenie pracowni szkolnych była w ramach działania 9.2 PO KL, natomiast w przyszłości trudno powiedzieć czy podobne fundusze będą dostępne. Ze względu na duże nakłady finansowe niezbędne do bieżącego uaktualniania zaplecza technicznego szkół zawodowych, rozwiązaniem może być właśnie **nawiązywanie przez szkoły ściślejszej współpracy z pracodawcami w tym zakresie**. Przedsiębiorcy często bowiem przeznaczają środki na inwestycje. Ponadto ważnym jest, aby uczniowie podczas nauki zawodu korzystali z tego sprzętu, jakiego używają ich potencjalni pracodawcy.

Równie istotną kwestią, co nowoczesny sprzęt w szkolnych pracowniach jest możliwość poznawania nowinek technologicznych przez nauczycieli zawodu. Bardzo niekorzystna jest bowiem sytuacja, w której uczniowie, podczas praktyk i/lub staży pracują u pracodawców na maszynach, na których nie mieli okazji pracować ich nauczyciele zawodu. W związku z tym konieczne jest **zaangażowanie w staże i praktyki również nauczycieli zawodu**. Interesujące jest, że udział nauczycieli zawodu w stażach i praktykach interpretowany jest najczęściej jako forma kontroli uczniów czy pracodawców, a nie jako sposób zdobywania dodatkowej wiedzy praktycznej. Odmienne natomiast traktowane jest uczestniczenie nauczycieli zawodu w wizytach studyjnych lub stażach zagranicznych, co według przedstawicieli placówek wpływa już na podnoszenie ich kompetencji. W związku z tym konieczne jest, obok angażowania nauczycieli zawodu w staże i praktyki, także podnoszenie świadomości wśród dyrektorów, że takie działania wpływają na podnoszenie zarówno kompetencji nauczycieli jak i poziomu samego procesu nauczania.

W kontekście jakości procesu nauczania w szkołach zawodowych, w prowadzonych wywiadach pojawił się wątek nastawienia uczniów do nauki w tego typu szkołach. Szkoły zawodowe są ciągle mniej popularne niż licea ogólnokształcące wśród absolwentów szkół podstawowych. Rzutuje to na poziom kształcenia w placówkach zawodowych. Ponadto, dyrektorzy szkół zawodowych zwracają uwagę, że niektóre kierunki kształcenia, w tym część nowootwieranych, nie cieszą się popularnością wśród potencjalnych kandydatów. W konsekwencji czego zaprzestaje się ich nauczania. Należy podkreślić, że priorytetowe w wyborze nauczanych zawodów przez placówki powinno być zapotrzebowanie rynku pracy. Ponieważ jednak zainteresowanie uczniów zdobywanym zawodem również jest istotne, należy podejmować działania promujące oraz zwiększać atrakcyjność uczęszczania na kierunek niecieszącym się popularnością. W przypadku braku zainteresowania kształceniem w zawodzie, co do którego dana placówka ma potwierdzone informacje, że jest istotny dla



lokalnego lub regionalnego rynku pracy, należy podejmować działania zachęcające uczniów do podejmowania nauki w tym zawodzie np. poprzez:

- *promowanie nowych kierunków w szkołach podstawowych w formie wizyt w szkołach położonych w okolicy i przedstawienie uczniom zalet posiadania danego zawodu, wizyty uczniów szkół podstawowych w pracowniach szkół zawodowych;*
- *podejmowanie współpracy z pracodawcami i organizowanie np. wizyt studyjnych w zakładach pracy;*
- *uzyskiwanie od pracodawców gwarancji zatrudnienia absolwentów danego kierunku;*
- *tworzenie portfolio szkoły zawierającego profile absolwentów poszczególnych kierunków*

Zadaniem szkolnictwa zawodowego jest wykształcenie uczniów, którzy są w stanie podjąć zatrudnienie w wyuczonym zawodzie. W przeprowadzonym przez Beneficjenta badaniu ankietowani uczniowie zapytani zostali o swoje atuty, jako przyszłego pracownika. Wskazane przez nich cechy przedstawia poniższa tabela.

*Tabela 7 Atuty posiadane przez uczniów szkół zawodowych – deklaracje uczniów*

Cecha	Liczba wskazań	Cecha	Liczba wskazań
Punktualność	30	Chęć podnoszenia kwalifikacji	12
Sumienność	30	Inteligencja	12
Komunikatywność	30	Kompetentność	12
Pracowitość	30	Przedsiębiorczość	12
Umiejętność pracy w zespole	30	Umiejętność przystosowania	12
Dokładność	30	Umiejętność rozwiązywania problemów	12
Odpowiedzialność	29	Zaradność	12
Solidność	27	Zdecydowanie	12
Cierpliwość	25	Bezkonfliktowość	11
Dyspozycyjność	23	Dążenie do celu	11
Szybkość uczenia się	23	Determinacja	11
Wiedza i umiejętności	21	Dobra prezencja	11
Samodzielność	21	Doskonałość	11
Zadaniowość	20	Doświadczenie	11
Dobra organizacja pracy	20	Empatia	9
Otwartość	19	Konsekwencja w działaniu	8
Obowiązkowość	18	Charyzma	7
Kreatywność	18	Chęć podejmowania nowych wyzwań	5
Lojalność	17	Pilność	5
Rzetelność	17	Podejmowanie wyzwań	3
Ambitność	16	Pomysłowość	1
Staranność	16	Skrupulatność	1
Pewność siebie	15	Szybkość podejmowania decyzji	1
Uprzejmość	15	Szybkość pracy	1
Zaangażowanie	15	Terminowość	1
Asertywność	14	Umiejętność podejmowania ryzyka	1

*Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiet telefonicznych z uczniami szkół zawodowych*



*Tabela 8 Opinie pracodawców w zakresie wad i zalet uczniów szkół zawodowych*

Opinie pracodawców	
Zalety praktykantów	Wady praktykantów
Wysokie umiejętności praktyczne	Często niewystarczająca wiedza teoretyczna utrudnia naukę praktyki
Obowiązkowość	Słaba organizacja pracy
Jeżeli są nadzorowani, to robią wysmienicie, jeżeli muszą zrobić coś samodzielnie, to pojawia się problem	Brak umiejętności przełożenia teorii na praktykę (brak doświadczenia)
Chęć do pracy	Brak chęci do wykonywania wyuczonego zawodu
Chęć do uczenia się	Brak umiejętności szybkiego podejmowania decyzji
Zadaniowość	Brak pomysłowości
Komunikatywność	

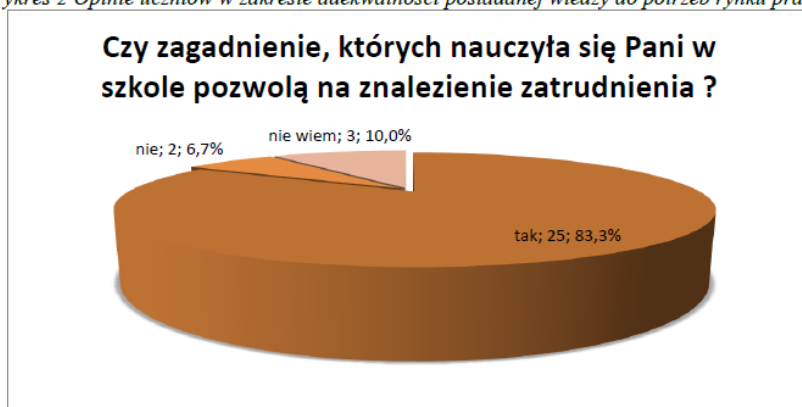
*Zródło: Opracowanie własne na podstawie ankiet telefonicznych z pracodawcami*

Pracodawcy oceniając wady i zalety uczniów zwracali głównie uwagę na kompetencje praktyczne. Oczekują oni od praktykantów posiadania podstawowego doświadczenia z maszynami i urządzeniami. Powodem jest chęć uzyskania od praktykanta realnej pomocy w firmie, ale również lęk o posiadany sprzęt, który osoby niedoświadczone, mogą zepsuć. Pracodawcy zwracają uwagę na praktyczne przygotowanie uczniów do wykonywania zawodu, dlatego wskazują na ogromną różnicę, jaka dzieli uczniów zasadniczych szkół zawodowych, mających kontakt przez 3 lata nauki z rynkiem pracy, a uczniami technikum, którzy tylko przez miesiąc byli na rynku pracy. Zdaniem pracodawców dzieli ich przepaść, jeśli chodzi o relacje między uczniem a pracodawcą, czy już później pracownikiem a pracodawcą. Dlatego należy rozważać wspieranie, w ramach przyszłej perspektywy finansowania 2021 – 2027, zajęć dodatkowych dla uczniów techników, którzy planują uzyskanie wyższego wykształcenia, we współpracy z uczelniami wyższymi.

Warto zauważyć, że pracodawcy oczekują od potencjalnego pracownika nie tylko kwalifikacji zawodowych, ale również kompetencji społecznych pozwalających na efektywne funkcjonowanie w strukturach organizacji (głównie wskazywana była umiejętność pracy zespołowej). Łatwiej bowiem w firmie nauczyć nowo zatrudnioną osobę obsługi maszyn, niż szkolić ją w zakresie kompetencji miękkich, na takie działania pracodawcy nie będą się decydować.

Pomimo licznych zastrzeżeń pracodawców odnośnie przygotowania uczniów do pełnienia obowiązków zawodowych, sami uczniowie szkół zawodowych pozytywnie oceniają posiadane kompetencje.

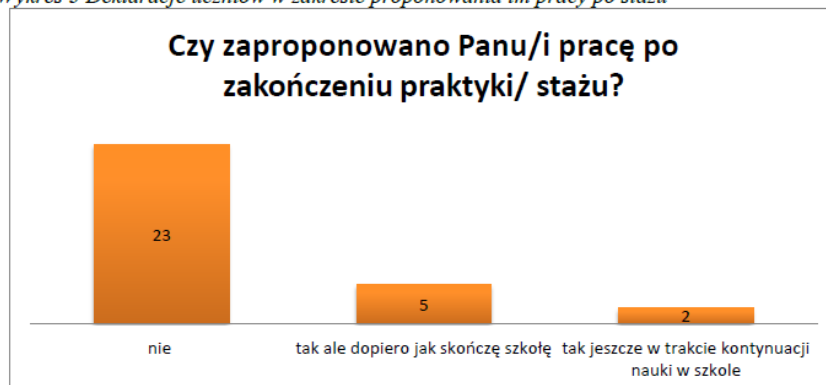
Wykres 2 Opinie uczniów w zakresie adekwatności posiadanej wiedzy do potrzeb rynku pracy



Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiet telefonicznych z uczniami szkół zawodowych

Pozytywna samoocena uczniów występuje pomimo faktu, że przedsiębiorcy rzadko oferują stażystom i praktykantom pracę po zakończonych praktykach.

Wykres 3 Deklaracje uczniów w zakresie proponowania im pracy po stażu



Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiet telefonicznych z uczniami szkół zawodowych

### c) Ocena zainteresowania pracodawców współpracą ze szkołami i placówkami kształcenia zawodowego

Jak już przedstawiono w poprzednich akapitach, zarówno ze strony szkół jak i pracodawców występuje zainteresowanie podejmowaniem wzajemnej współpracy.

W wyniku przeprowadzonych analiz ustalono, iż praktyki zawodowe są najczęściej preferowaną formą tej współpracy.

W tym rozdziale zostaną wskazane czynniki, które decydują o popularności poszczególnych form współpracy pomiędzy pracodawcami a szkołami zawodowymi oraz zostanie szerzej przeanalizowane zainteresowanie pracodawców angażowaniem się w dopasowywanie oferty kształcenia do ich własnych potrzeb.

Wśród przedstawicieli szkół i placówek kształcenia zawodowego, zainteresowanie współpracą z pracodawcami opiera się głównie o dwa kryteria doboru:

*Lokalizacja: szkoły i placówki kształcenia zawodowego wyraziły chęć podjęcia współpracy z lokalnymi pracodawcami;*

*Branża: respondenci zadeklarowali, iż chętnie podejmą współpracę wyłącznie z podmiotami o profilu zbliżonym do profilu nauczanych przez nich zawodów.*

To, że lokalizacja jest istotnym kryterium doboru pracodawcy, potwierdza sposób poszukiwania przez szkoły pracodawców, w których uczniowie mogliby odbywać praktyki zawodowe. Ankiety przeprowadzone wśród dyrektorów placówek kształcenia zawodowego, wskazują, że większość szkół podejmuje współpracę z firmami mającymi siedzibę w tej samej miejscowości, co szkoła.

*Wykres 4 Najczęstsza lokalizacja pracodawcy, z którym szkoła/ placówka kształcenia*



*Źródło: Opracowanie własne na podstawie ankiet telefonicznych z przedstawicielami szkół i placówek kształcenia zawodowego*

Kryterium lokalizacji nie jest natomiast istotne dla badanych pracodawców. Jak pokazują wyniki badania jakościowego ta grupa respondentów przede wszystkim interesuje się podjęciem współpracy ze szkołami o podobnym profilu nauczania, co prowadzona przez nich działalność. Tak różne podejście wynika z faktu, iż szkoły dobierając pracodawców mają na uwadze dobro uczniów, którzy muszą dojechać, najczęściej we własnym zakresie, na praktykę (organizowanie praktyki jest najczęściej preferowaną formą współpracy). Jak wynika z badań, szkoły mają ograniczone fundusze na organizowanie praktyk, a takie działania jak zapewnienie transportu przez pracodawcę, czy pokrycie kosztów dojazdu ucznia należą do rzadkości). Tymczasem pracodawca nie odczuwa negatywnych skutków dużej odległości miejsca zamieszkania ucznia od zakładu pracy.

Współpraca pomiędzy szkołami i placówkami kształcenia zawodowego a pracodawcami powinna przekładać się m.in. na **dopasowanie oferty kształcenia do potrzeb rynku pracy**. Dlatego też w przeprowadzonym badaniu ankietowym zapytano dyrektorów szkół i placówek

kształcenia zawodowego, czy podejmują współpracę z pracodawcami odnośnie planowania oferty kształcenia. Zdecydowana większość (60% tj. 7 badanych szkół i placówek kształcenia zawodowego) zadeklarowała podejmowanie takiej współpracy.

W badaniach jakościowych można było dostrzec trzy różnorodne formy współpracy szkół z pracodawcami w zakresie opracowywania oferty kształcenia:

Współpraca w ramach tworzenia nowych kierunków, związana z opiniowaniem propozycji tych kierunków przez Powiatowe i Wojewódzkie Rady Zatrudnienia – taka współpraca jest narzucona odgórnie, wynika z regulacji prawnych. Szkoła/ placówka kształcenia zawodowego otwierając nowy kierunek kształcenia musi zasięgnąć opinii wspomnianych Rad, które są organem doradczym Starosty Powiatowego lub Marszałka Województwa (w jej skład wchodzi m.in. przedstawiciele pracodawców). To oni opiniują, czy dany kierunek jest zgodny z potrzebami rynku pracy. Opinia tych organów jest obowiązkowa by otworzyć nowy kierunek;

Sugestie pracodawców w zakresie otwierania w szkole nowego kierunku. Niektórzy respondenci wskazywali, iż zdarzały się sytuacje, w których to pracodawcy sami zgłaszali się do szkół z propozycją otwarcia danego kierunku powiązanego z ich działalnością;

Współpraca w zakresie tworzenia/ modyfikowania programów nauczania/praktyk.

Opierając się na informacjach zawartych w wywiadach pogłębionych zarówno ze szkołami jak i pracodawcami, możliwe jest stworzenie schematu obrazującego zakres podejmowanej współpracy przy dostosowaniu oferty kształcenia do potrzeb rynku pracy.

Rys 3 Zakres współpracy pomiędzy szkołami i placówkami kształcenia zawodowego a pracodawcami w celu dostosowania oferty kształcenia do potrzeb rynku prac



Źródło: Opracowane własne na podstawie wywiadów z przedstawicielami szkół oraz pracodawcami

Większość badanych szkół i pracodawców nie ma pomysłu, w jaki sposób można zorganizować współpracę szkół z pracodawcami w dalszej perspektywie, aby łączyła ich potrzeby z dostosowaniem kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy. Niektórzy przedstawiciele szkół sugerowali organizowanie cyklicznych spotkań z pracodawcami, angażowanie innych instytucji (Urzędu Miasta, Powiatowego Urzędu Pracy, Kuratorium Oświaty) oraz zwrócenie się do pracodawców spoza lokalnego rynku pracy. Ich propozycje dotyczyły szerokiego spektrum oferty kształcenia, ale były bardzo ogólne i nieskonkretyzowane. Tymczasem pracodawcy, w głównej mierze skupiali się na umożliwieniu im uczestnictwa w tworzeniu/ modyfikowaniu programu praktyk.

**Brak dialogu w zakresie optymalnego kształtu oferty kształcenia zawodowego w poszczególnych placówkach wynika z różnych czynników.**

Po pierwsze są to ograniczenia natury prawnej. Ministerstwo Edukacji ustala ramy kształcenia tzw. podstawę programową kształcenia w zawodach czyli: „*obowiązkowe zestawy celów kształcenia i treści nauczania opisanych w formie oczekiwanych efektów kształcenia: wiedzy, umiejętności zawodowych oraz kompetencji personalnych i społecznych, niezbędnych dla zawodów lub kwalifikacji wyodrębnionych w zawodach, uwzględniane w programach nauczania i umożliwiające ustalenie kryteriów ocen szkolnych i wymagań egzaminacyjnych*

oraz warunki realizacji kształcenia w zawodach, w tym zalecane wyposażenie w pomoce dydaktyczne i sprzęt oraz minimalna liczba godzin kształcenia zawodowego”. Jednocześnie nowa reforma pozostawia szkole większą dowolność w zakresie tworzenia szkolnych planów nauczania (tworzonych w oparciu o podstawę programową kształcenia w zawodach) m.in. to szkoła decyduje o liczbie godzin dla poszczególnych zajęć dydaktycznych (z zastrzeżeniem przestrzegania minimum określonego dla danego zawodu). Szkoła ma także obowiązek stworzenia programów nauczania. Każda z placówek może wybrać czy będzie prowadzić kształcenie na zasadzie przedmiotowego programu (oddzielne zajęcia praktyczne i teoretyczne) czy też modułowego (łączenie zajęć praktycznych i teoretycznych). To dyrektor tworzy program nauczania dla danego zawodu i ustala w nim m.in. przedmioty, moduły i inne treści związane z obowiązującymi zajęciami edukacyjnymi z zakresu kształcenia zawodowego. Dla niektórych szkół jest to ograniczenie, które powoduje, iż nie dyskutują programu kształcenia z pracodawcami, chociaż w świetle dokumentów krajowych o szkolnictwie zawodowym takie konsultacje są rekomendowane. Po drugie, niektóre szkoły podkreślają, iż lokalny rynek pracy jest mały oraz dynamiczny, zbyt trudny by przewidzieć jak będzie wyglądać zapotrzebowanie na pracowników za 4-5 lat. Szkoły dostrzegają również ograniczenia w liczbie uczniów wybierających dany kierunek kształcenia. Z przeanalizowanych materiałów wynika, iż to właśnie popularność zawodów, a co za tym idzie popularność danych kierunków kształcenia wśród uczniów gimnazjum i ich rodziców, w dużej mierze decyduje o tym, w jakich zawodach kształci placówka.

Wyniki prowadzonych badań jakościowych ukazują, iż część pracodawców zgłasza swoje potrzeby w zakresie kształcenia. Jednak, jak wskazują badane szkoły, podmiotów, takich jest niewiele, są to raczej sporadyczne sytuacje. Powodem może być zarówno brak czasu pracodawców, brak tego typu wzorców do naśladowania, brak zainteresowania pracodawców, jak i zamkniętość szkoły, która nie wie, w jaki sposób nawiązać dialog z takim podmiotem.

Obecnie można dostrzec odwrócony model dostosowania oferty kształcenia do potrzeb rynku pracy. W prawidłowym modelu to szkoła wraz z pracodawcą i innymi instytucjami (np. PUP, Starostwo Powiatowe) powinna decydować, jakie kierunki są prowadzone, tak aby w późniejszym czasie absolwenci potrafili odnaleźć się na lokalnym i regionalnym rynku pracy, wykonując zawód, którego zostali nauczeni. Natomiast obecnie czynnikiem decydującym o kształceniu w danym zawodzie jest zainteresowanie uczniów, które decyduje o tym, w jakich kierunkach odbywa się kształcenie zawodowe. Takie wnioski pojawiają się w dostępnych reportach i analizach opracowanych przez ekspertów.



W świetle przeprowadzonych analiz, można ocenić zainteresowanie pracodawców współpracą ze szkołami i placówkami kształcenia zawodowego w zakresie dopasowania oferty kształcenia do potrzeb rynku pracy jako średnie i niewynikające z ich inicjatywy. Szkoły współpracują z pracodawcami w tym zakresie, jednak skala współpracy jest niewielka, zwykle zamyka się ona do kilku podmiotów.

**d) Identyfikacja barier i trudności w nawiązywaniu współpracy pomiędzy przedsiębiorstwami a szkołami i placówkami kształcenia zawodowego oraz wypracowania mechanizmów służących nawiązywaniu takiej współpracy, w tym również w zakresie organizacji staży i praktycznej nauki zawodu**

W tym rozdziale zostaną poddane szczegółowej analizie bariery i trudności, które napotykają pracodawcy oraz szkoły i placówki kształcenia zawodowego w nawiązywaniu i trwaniu wzajemnej współpracy, a także zostaną przedstawione konsekwencje występowania tych czynników.

Ankietowane szkoły w ponad połowie przypadków zetknęły się z trudnościami i barierami podczas nawiązywania współpracy z pracodawcami. Najczęściej respondenci napotykali na bariery ekonomiczne, związane z finansowaniem współpracy (łącznie taką odpowiedź wybrało 8 ankietowanych dyrektorów). Pogorszenie się sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstw sprawiło, iż są one mniej chętne do podejmowania wspólnych ze szkołami działań. Kwestie ekonomiczne dotyczą również uczniów, przede wszystkim w przypadku zajęć u pracodawcy. Jak już zostało to wspomniane wcześniej, problemem są koszty dojazdu na zajęcia prowadzone w zakładzie pracy.

Przedstawiciele szkół i placówek kształcenia zawodowego wymienili również takie bariery, jak: słabe przygotowanie zakładów pracy do prowadzenia praktyk zawodowych, mało miejsc, w których można przeprowadzić praktykę, skłonność uczniów do wagarowania oraz wynikające z tego obawy pracodawców o słabe zaangażowanie w praktykę/ staż, problem ze znalezieniem pracodawców w kształconych zawodach oraz problemy wynikające z formy organizacji procesu praktyk.

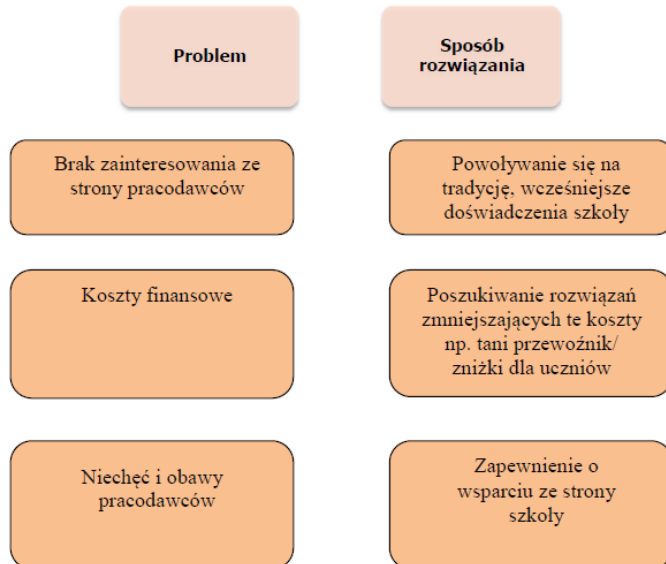
Bariery utrudniające nawiązanie współpracy dostrzegają także pracodawcy, jednakże w wywiadach zwracali oni uwagę na inne problemy niż szkoły. Główną trudnością jest organizowanie praktyk dla wielu uczniów w tym samym terminie. W konsekwencji bardzo wiele osób poszukuje miejsca praktyk w jednym miesiącu, a w innych nie ma zainteresowania nauką zawodu u pracodawców (dotyczy uczniów technikum). Jednoczesne organizowanie dużej ilości praktyk u jednego pracodawcy może spowodować problemy z ich



przeprowadzeniem, co prowadzi do obniżania ich jakości i skuteczności. Duża liczba uczniów powoduje, iż pracownicy poświęcają poszczególnym uczniom mniej czasu i uwagi. Dodatkowo te same terminy praktyk, na często małym lokalnym rynku pracy sprawiają, iż część uczniów nie może odbyć praktyki w dobrze przygotowanym zakładzie. Z racji tego, iż zajęcia u pracodawcy są obowiązkowe, może dochodzić do sytuacji, w których uczeń będzie ją odbywał nieprawidłowo, u pracodawcy który nie jest do końca związany z jego zawodem lub też wykonywał będzie czynności, które nie pozwolą mu nabyć kwalifikacji zawodowych. Omówione bariery pojawiające się na etapie nawiązywania współpracy, mają kluczowe znaczenie. Jak wynika z badań ilościowych, w ponad połowie przypadków, wpłynęły one na ograniczenie lub też nienawiązanie kooperacji. W badaniu ilościowym, ponad połowa badanych szkół zadeklarowała negatywny wpływ tych barier na proces nawiązywania kooperacji.

Ale ankietowani przedstawiali również sposoby przezwyciężania trudności w nawiązywaniu współpracy. Zostały one przedstawione na poniższym schemacie:

Rys. 4 Sposoby rozwiązywania problemów w nawiązywaniu współpracy



Źródło: Opracowane na podstawie wywiadów z przedstawicielami szkół oraz pracodawcami

W przyszłości, aby uniknąć występowania podobnych problemów, należy podjąć kilka działań. Według badanych, należy ukazywać pracodawcom korzyści, jakie mogą uzyskać ze współpracy ze szkołami, co w dalszej perspektywie może zachęci większą liczbę pracodawców do przyjmowania uczniów szkół zawodowych na praktyki. Działaniem, które

może zmniejszyć omówione powyżej bariery, (w szczególności te związane z obawami o frekwencje i kompetencje społeczne uczniów na zajęciach praktycznych) jest rozwój doradztwa zawodowego, które pomoże uzmysłowić młodym osobom m.in. to jak zachowywać się w zakładzie pracy.

Część respondentów (pracodawcy) zaproponowała, aby dokonać niewielkich zmian organizacyjnych związanych z procesem praktyk, przede wszystkim dopasować harmonogramy do lokalnego rynku pracy.

Działania modyfikujące sposób organizacji praktyk powinni podjąć przede wszystkim dyrektorzy szkół i placówek kształcenia zawodowego, gdyż to oni w głównej mierze posiadają możliwości decyzyjne odnośnie współpracy z pracodawcami (mogą decydować, jakie działania promocyjne prowadzić, jak budować sieć kontaktów, do kogo kierować informacje). Takie działania mogą być w dużej mierze bezkosztowe np. spotkanie z lokalnym pracodawcą, czy z dyrektorami innych szkół i placówek kształcenia zawodowego mających siedzibę w tym samym powiecie, celem ustalenia podziału terminów praktyk.

Respondenci nie dostrzegają innych podmiotów, które mogłyby zaangażować się w tworzenie sieci współpracy pomiędzy szkołami a lokalnym rynkiem pracy, co powoduje, iż wiele instytucji, które mogłyby w jakiś sposób zostać włączone do tego procesu jest pomijanych.

Większość barier i trudności, które pojawiają się w momencie podejmowania współpracy pomiędzy szkołami a pracodawcami jest bardzo zbliżonych do tych, które występują także w trakcie jej trwania. Oznacza to, że najprawdopodobniej na wstępnym etapie problemy te są łagodzone, ale nie ostatecznie rozwiązywane. Dodatkowo, szczególnie szkoły biorące udział w wywiadzie, w trakcie współpracy napotykały na takie problemy jak: trudności pracodawców z wypełnianiem dokumentacji, która powstawała w trakcie współpracy oraz problemy wynikające z realizacji programu praktyk (wskazane przez 3 szkoły/ placówki kształcenia zawodowego z 10 biorących udział w wywiadach). W konsekwencji podczas praktyk uczniowie wykonują zadania niezgodne z zapisami programu praktyk.

Z dostępnych raportów i analiz wyłania się jeszcze jedna trudność, która przekłada się na cały proces współpracy. Obecna sytuacja w szkolnictwie zawodowym jest wynikiem polityki edukacyjnej sprzed kilku-kilkunastu lat, w skutek której szkolnictwo zawodowe zostało zmarginalizowane na rzecz promocji szkolnictwa ogólnego i wyższego (wiele szkół zawodowych zamknięto). W konsekwencji wiele elementów związanych z budowaniem partnerstwa pomiędzy szkołami a pracodawcami została zatracona i wymaga obecnie ponownego odbudowania.

Z barierami i trudnościami pojawiającymi się na każdym etapie współpracy szkół z pracodawcami najczęściej szkoły radzą sobie same, raczej nie próbuje się angażować innych instytucji. Z wypowiedzi, sugestii i propozycji ankietowanych można utworzyć zarys schematu pożądanej współpracy pracodawców ze szkołami i placówkami kształcenia zawodowego.

Na samym początku szkoły i placówki kształcenia zawodowe powinny podejmować trzy rodzaje działań:

Działania skierowane do uczniów szkół podstawowych odnośnie promocji szkolnictwa zawodowego, promowania zawodów w których kształcą (w tym zakresie szkoły powinny nawiązać wzajemną współpracę). Już na poziomie szkoły podstawowej powinno dobrze funkcjonować doradztwo zawodowe. Takie działania pozwolą na zmniejszenie roli omawianego wcześniej, odwróconego modelu w zakresie dopasowywanie oferty kształcenia do potrzeb rynku pracy;

Konsultowanie z pracodawcami zapotrzebowania na dany zawód, tak aby to potrzeby rynku pracy miały decydujące znaczenie w kształtowaniu oferty kształcenia;

Prowadzenie działań związanych z promocją współpracy pracodawców i szkół zawodowych, przede wszystkim ukazanie pracodawcom korzyści, jakie mogą uzyskać ze współpracy.

Po działaniach wstępnych, promocyjnych, należy przejść do drugiego etapu, jakim jest sam proces nawiązywania współpracy. Na tym etapie przede wszystkim powinno dążyć się do angażowania pracodawców w tworzenie programów zajęć; nie należy skupiać się tylko na nawiązaniu porozumienia odnośnie praktyk, ale także starać się rozszerzać współpracę o następujące działania:

Objęcie patronatem danej klasy/ szkoły;

Prowadzenie w szkole kilku godzin zajęć praktycznych przez pracowników danego zakładu pracy;

Przeszkolenie nauczycieli z zakresu obsługi nowoczesnych maszyn, które posiada dany pracodawca;

Wzajemna promocja;

Opiniowanie programów nauczania/praktyk;

Wsparcie finansowe/ materialne dla szkoły;

Stypendia dla najlepszych uczniów – wstępna rekrutacja przyszłych pracowników;

Tworzenie sieci kontaktów;

Nadzorowanie przez instytucje co najmniej o zasięgu powiatowym, zapotrzebowania na praktykantów/pracowników, w stosunku do nauczanych zawodów w danym powiecie, tak aby zapobiec sytuacji, w której w danym powiecie szkoła kształci w danym zawodzie, ale brak jest pracodawców, a w innym powiecie jest ogromne zapotrzebowanie na osoby o takim wykształceniu ale nie ma szkół, które prowadziłyby kształcenie w tym kierunku;

Wspólna realizacja projektów współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej.

W tym modelu istotne jest, aby współpraca miała charakter kompleksowy. Głównym inicjatorem tych działań powinna być szkoła/ placówka kształcenia zawodowego, która angażowałaby pracodawcę w szerokim zakresie w proces kształcenia zawodowego. W świetle zgromadzonych wyników badania można wyodrębnić również optymalny schemat współpracy w zakresie organizowania staży/ praktyk zawodowych.

Ustalanie z pracodawcami terminów i harmonogramów praktyk, tak aby wszyscy uczniowie/ różne szkoły nie organizowały praktyk w tym samym czasie;

Czynny udział opiekuna praktyk w adaptowaniu ucznia do norm panujących u danego pracodawcy; opiekun powinien stanowić rolę kanału artykulacji potrzeb i oczekiwań zarówno szkoły i uczniów, jak i samych pracodawców. Środowisko pracy i środowisko szkolne są bardzo odmienne, panują w nich inne normy społeczne, stąd też rola opiekuna jest szczególnie istotna zwłaszcza w pierwszym etapie adaptacyjnym ucznia;

Wspólne konsultowanie zakresu zadań ucznia wykonywanych na praktyce; szkoły powinny wyraźnie przedstawić swoje oczekiwania, tak aby pracodawcy mogli je porównać ze swoimi możliwościami; jeszcze przed rozpoczęciem praktyki należy ocenić, w jakim stopniu są w stanie je spełnić (selekcja pracodawców);

Refundacja poniesionych kosztów. W tym przypadku szkoła przed rozpoczęciem praktyk powinna poinformować pracodawcę o możliwościach refundacji przynajmniej części kosztów, jakie poniesie w wyniku obecności ucznia w zakładzie pracy. Powinna także istnieć możliwość rekompensaty potencjalnych strat, które mogą powstać w wyniku działań ucznia związanych z nauką wykonywania zawodu, tak aby pracodawcy nie obawiali się o sprzęt i powierzali uczniom bardziej odpowiedzialne zadania;

Zwiększenie liczby godzin praktycznych, (szczególnie w przypadku uczniów technikum), stworzenie możliwości odbycia praktyk w kilku miejscach, tak aby uczeń mógł poznać różne środowiska pracy;

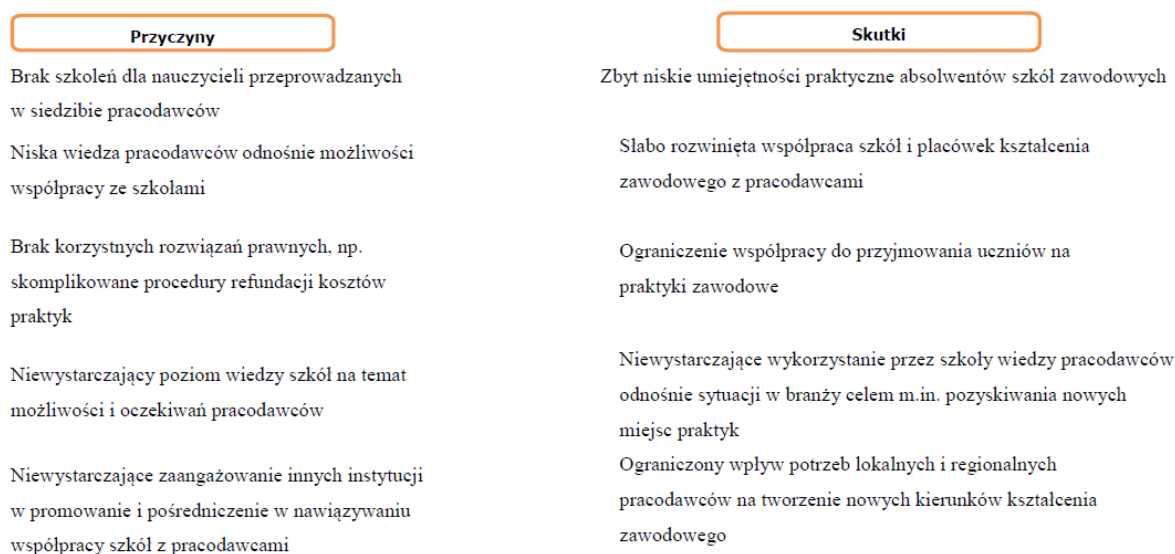
Sprawdzanie efektów praktyk/ staży. Szkoła powinna monitorować, jaki procent uczniów po zakończeniu stażu/praktyki w dalszej perspektywie podejmuje pracę – monitorowanie losów absolwentów w kontekście skuteczności kształcenia zawodowego.

Z racji tego, iż obecnie współpraca pomiędzy pracodawcami a szkołami i placówkami kształcenia zawodowego jest na niskim poziomie intensywności i najczęściej ogranicza się tylko do praktyk, niemożliwe jest wskazanie tych działań, z których należy w przyszłości zrezygnować. Na pewno powinno kontynuować się współpracę oraz rozwijać inne formy, propagować wizyty studyjne, czy refundację częściowych kosztów poniesionych przez pracodawcę z tytułu współpracy. Prowadzone badanie pozwoliło na zdiagnozowanie barier, które realnie wpływają na proces nawiązywania i trwania współpracy. Szkoły najczęściej dostrzegają problemy finansowe oraz brak zainteresowania pracodawców, natomiast pracodawcy zwracają uwagę na niedostosowanie harmonogramu współpracy (w szczególności praktyk zawodowych) do sytuacji na rynku pracy i organizacji pracy w danym zakładzie.

## e) Wnioski

Wyniki uzyskanych badań wskazują na niewystarczająco rozwiniętą współpracę szkół i placówek kształcenia zawodowego z pracodawcami. Na poniższym schemacie ujęto czynniki wpływające na zaistnienie takiej sytuacji oraz skutki tego zjawiska.

*Rys. 5 Przyczyny i skutki słabo rozwiniętej współpracy pomiędzy szkołami a pracodawcami – drzewo problemów*



Słabo rozwinięta współpraca pomiędzy szkołami a pracodawcami wynika ze zbyt małego zaangażowania każdej ze stron oraz innych instytucji, które mogłyby pośredniczyć w promowaniu, czy zawieraniu tej współpracy oraz świadczeniu usług doradczych podczas trwania współpracy.

Jako główne czynniki leżące po stronie szkół wskazano niewystarczający poziom wiedzy przedstawicieli tych placówek odnośnie możliwości i potrzeb pracodawców, czy też niewystarczające reagowanie na te potrzeby. Pracodawcy mają np. ograniczone możliwości odnośnie ilości miejsc dla praktykantów. Odpowiednie rozłożenie w czasie zajęć praktycznych, zwłaszcza w przypadku uczniów technikum, umożliwiłoby odbycie praktyk w zakładach lokalnych przez większą ilość uczniów. Płyne stąd wniosek, że dyrektorzy szkół powinni posiadać bardziej rozbudowaną wiedzę na temat sytuacji w branżach, w których mogą odbywać praktyki jego uczniowie. Jedno ze źródeł tej wiedzy powinny stanowić badania m.in. prowadzone przez Wojewódzki Urząd Pracy i Powiatowe Urzędy Pracy. W tym

zakresie proponujemy również aktywność starostw powiatowych, w zakresie prowadzenie rozmów z pracodawcami.

Pracodawcy województwa lubelskiego nie wykazują zbyt dużej inicjatywy w podejmowaniu współpracy ze szkołami zawodowymi oraz średnimi zawodowymi celem pozyskiwania praktykantów i pracowników. Respondenci są raczej pozytywnie nastawieni na kształcenie uczniów szkół zawodowych ich umiejętności praktycznych, ale nie widzą siebie w roli inicjatora tych działań. Ponadto z wypowiedzi dyrektorów szkół wynika, że istnieje w ich okolicy dużo firm niezainteresowanych taką współpracą. Wyniki badań wskazują, że jednym z powodów takiego stanowiska może być brak wiedzy na temat korzyści wynikających z przygotowania przez nich potencjalnego pracownika do efektywnej pracy w ich firmie.

Należy przeprowadzić kampanię informacyjną, skierowaną do pracodawców, opartą o doświadczenia firm, które od lat podejmują w tym zakresie ścisłą współpracę ze szkołami.

Narzędziami kampanii powinny być:

*Bezpośrednie rozmowy wstępne przedstawicieli starostw ze związkami pracodawców, z przedstawicielami dużych firm;*

*Bezpośrednie rozmowy szczegółowe dyrektorów szkół z potencjalnymi pracodawcami chętnymi do podjęcia współpracy;*

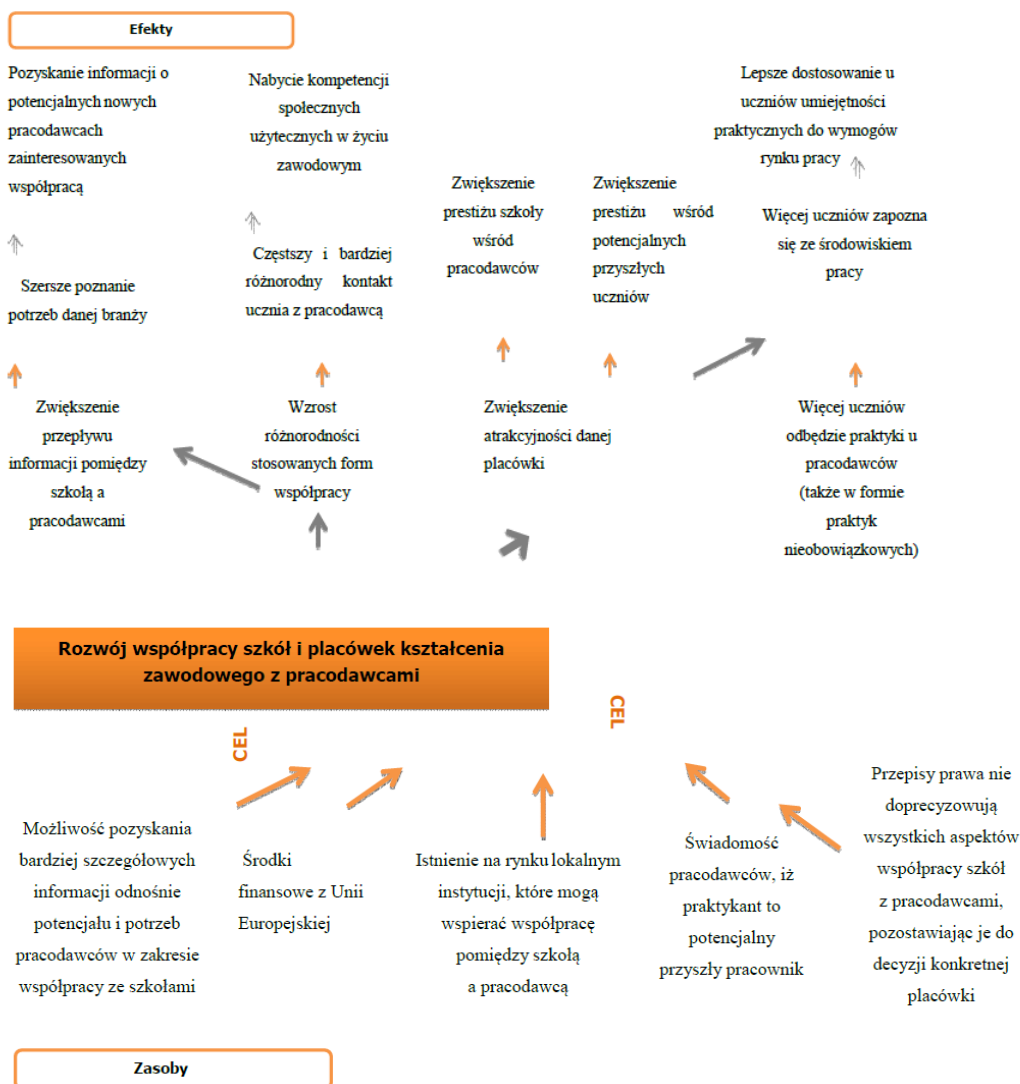
*Włączanie pracodawców, z którymi już współpracują szkoły do tworzenia sieci pracodawców przyjmujących praktykantów. Warto zwrócić uwagę, że jedną z korzyści dla pracodawców byłaby możliwość wymiany informacji o praktykantach i stażystach w przypadku poszukiwania pracownika.*

Ograniczeniem w posyłaniu uczniów na praktyki są również zbyt wymagające przepisy prawne. Jednak część przepisów odwołuje się wyłącznie do współpracy podejmowanej z ramienia szkoły. Warto zatem namawiać uczniów na uczęszczanie na praktyki i staże podejmowane z pracodawcami na podstawie umowy cywilnoprawnej (dotyczy uczniów powyżej 16 roku życia, raczej uczęszczających do technikum). Szkoła natomiast, czy starostwo, mogłoby pośredniczyć w tej współpracy, a nawet proponować takie formy tym samym pracodawcom, u których odbywają się obowiązkowe praktyki uczniów. Ogromną zaletą tego rozwiązania jest możliwość nawiązania stałej współpracy ucznia z pracodawcą, co jest istotne dla uczniów technikum, których praktyki obowiązkowe wynoszą zaledwie miesiąc



w skali roku szkolnego. Jak pokazano na powyższym wykresie, słabo rozwinięta współpraca szkół z pracodawcami skutkuje wieloma negatywnymi zjawiskami zarówno dla szkoły, uczniów, jak również dla pracodawców, którzy często mają problem ze znalezieniem odpowiedniego pracownika. Należy zatem zadbać o intensywny rozwój tej współpracy.

Schemat 6 Zasoby i efekty rozwoju szkół z pracodawcami – drzewo celów



Źródło: Opracowane na podstawie analizy wyników badań

Podczas badania pojawiła się również propozycja ze strony pracodawców w zakresie nawiązywania współpracy z więcej niż jedną placówką kształcenia. Warto zatem zastanowić się, czy omawiane budowanie sieci współpracy, nie powinno obejmować również współpracy pomiędzy szkołami kształcącymi w tych samych zawodach. Korzyściami takiej współpracy mogłyby być:

*Wspólne organizowanie zagranicznych staży i wizyt studyjnych;*

*Wymiana informacji o nowinkach technologicznych pomiędzy nauczycielami tych szkół;*

*Wzajemne wizytowanie nauczycieli i uczniów, jeśli pracownie tych placówek posiadałyby nowe, ciekawsze urządzenia (możliwość planowania zakupów w oparciu o współpracę i wymianę);*

*Podjęmowanie współpracy z tymi samymi pracodawcami, tworzenie wspólnej sieci kontaktów.*

### **Korzyści z zawierania współpracy z przedsiębiorcami**

Jak wynika z raportu Ministerstwa Edukacji Narodowej, przedstawiciele pracodawców w Polsce w większości nie przejawiają zainteresowania praktyczną nauką zawodu w formie przyjmowania uczniów na praktyki i innego rodzaju zajęcia praktyczne lub nauczaniem przedmiotów zawodowych w szkole. Uzasadniają to brakiem systemowych zachęt wobec nich, a przede wszystkim – przy praktycznej nauce zawodu - brakiem ulg podatkowych, ułatwień prawnych i finansowych (np. brakiem refundacji środków wydatkowanych na kształcenie w zawodzie, zarówno uczniów zasadniczych szkół zawodowych, jak i uczniów techników, którzy ukończyli 18 lat, nie są jeszcze wykwalifikowanymi pracownikami, a powinni już być zatrudnieni, jako pełnoletni pracownicy). Pracodawcy nie są ponadto chętni, aby oddelegować i opłacać osobę do opieki nad praktykantami. Oddelegowany do opieki pracownik nie wykonuje wszystkich swoich obowiązków w wyznaczonym czasie, a jego ewentualny dodatkowy czas pracy należy opłacić – to strata dla firmy. Jednocześnie szkoły nie mają możliwości pełnej finansowej gratyfikacji dla takiego opiekuna.

Jak wynika z wywiadu, inicjatywa w zakresie nawiązywania współpracy leży po stronie szkoły. Pracodawcy są często zainteresowani, po wystosowaniu do nich pytania, jednak sami nigdy nie zwracają się do szkół z prośbą o współpracę.

Tymczasem korzyści, jakie wynoszą z tej współpracy uczniowie szkół zawodowych są bezcenne. Jak wynika z wywiadu, uczeń, który zdobył praktyczne umiejętności pracując i ucząc się bezpośrednio u przedsiębiorcy jest lepiej przygotowany do funkcjonowania na rynku pracy, jako absolwent. Zyskuje na tym także sama szkoła, która staje się atrakcyjniejsza pod względem swojej oferty edukacyjnej. Jeśli chodzi o uczniów, to mają oni dzięki temu większą szansę na rozwijanie swoich zainteresowań związanych z zawodem, a także na zapoznaniu się z technologiami, za którymi nie zawsze nadąża literatura fachowa i podręczniki.

## Analiza SWOT

Tabela 9 Analiza SWOT współpracy podejmowanej pomiędzy szkołami zawodowymi a pracodawcami

Mocne strony	Słabe strony
Istnienie obecnie współpracy w zakresie organizacji praktyk.	Ograniczenie współpracy tylko do organizacji praktyk.
Trwałość współpracy, która pozwala na pogłębienie i rozszerzenie jej zakresu.  Duże zainteresowanie uczniów uczestnictwem w praktykach/stażach.	Nastawienie szkół bezpośrednio na zdawanie egzaminów zawodowych przez uczniów, a nie budowanie długotrwałej pozycji na rynku edukacyjnym (budowanie prestiżu).
Rozwijanie doradztwa zawodowego w szkołach zawodowych.  Świadomość pracodawcy, że praktykant to przyszły pracownik – zatrudnianie części uczniów po odbytej praktyce/stażu.	Niewystarczające promowanie się szkół w społecznościach lokalnych tj. wśród uczniów gimnazjum, ich rodziców, pracodawców itd.  Słabo rozwinięte doradztwo zawodowe w gimnazjach.
Zainteresowanie szkół realizacją projektów wspierających kształcenie zawodowe współfinansowanych ze środków unijnych.  Pojawiające się wśród szkół zainteresowanie włączaniem pracodawców w opracowanie planów praktyk.	Problematyczność związana z posyłaniem uczniów na staże do pracodawców. Szkoły wolą uczyć zawodu w pracowniach szkolnych i centrach kształcenia, m.in. ze względu na niższe koszty. Niechęć szkół do posyłania nauczycieli nauki zawodu na staże zawodowe u pracodawców.
	O prowadzeniu kształcenia w danym zawodzie decyduje popularność danego kierunku i związana z nią liczba kandydatów.
	Niewielkie działania szkół i organów prowadzących w zakresie rozpowszechniania informacji o różnych możliwościach finansowania współpracy.
	Brak współpracy pomiędzy szkołami w zakresie układania harmonogramów praktyk zawodowych.
	Niskie zaangażowanie organów prowadzących w nawiązywanie współpracy/rozwiązywanie powstałych w tym zakresie problemów.
	Ograniczona liczba miejsc praktyk w danym zawodzie.
Szanse	Zagrożenia
Deklarowane zainteresowanie pracodawców podjęciem współpracy ze szkołami.	Niska wiedza pracodawców odnośnie możliwości podejmowania współpracy ze szkołami.
Aktywność organizacji zrzeszających pracodawców.	Niewystarczająca wiedza szkół w zakresie potrzeb i oczekiwań pracodawców.

Istnienie instytucji, które mogą wspierać szkoły w podnoszeniu jakości kształcenia zawodowego (starostwa powiatowe, kuratorium oświaty, stowarzyszenia itp.)  Finansowanie projektów zakładających współpracę szkół z pracodawcami ze środków Unii Europejskiej w latach 2021-2027.  Przepisy prawne, które pozwalają szkołom na znaczną dowolność w zakresie tworzenia programów nauczania oraz terminu organizowania praktyk zawodowych.	Sytuacja ekonomiczna zakładów pracy – uzależniona od czynników mikro i makro ekonomicznych.  Słaba promocja szkolnictwa zawodowego wśród uczniów gimnazjum.  Zaprzestanie poszukiwania nowych partnerów przez szkoły w przypadku trwałości współpracy z dotychczasowymi partnerami (pracodawcami).  Niż demograficzny.  Wielość przepisów prawa regulujących różne aspekty współpracy szkół z pracodawcami.
--	---

*Źródło: Opracowane na podstawie analizy wyników badań*

## Propozycje kolejnych problemów badawczych

Na podstawie analizy dostępnych dokumentów programowy, raportów oraz wyników przeprowadzonych badań ankietowych można sformułować następujące propozycje problemów badawczych na przyszłość :

*1) Konieczność badania trwałości współpracy szkół z pracodawcami w województwie lubelskim nawiązanej dzięki środkom z Działania 9.2 PO KL w perspektywie finansowania 2014-2020;*

*2) Badanie trendów gospodarczych województwa lubelskiego, ze szczególnym uwzględnieniem sytuacji pracodawców w zakresie przewidywanego zatrudnienia. Tutaj warto wyodrębnić takie aspekty zagadnienia, jak:*

- liczba zatrudnianych osób w podziale na zawody,
- plany zatrudnieniowe – liczba planowanych nowych pracowników,
- przewidywane zwolnienia.

Konieczne jest także uwzględnienie zatrudnienia w nowopowstających firmach.

Dostosowanie szkolnictwa zawodowego, a w szczególności nauczanych zawodów, do potrzeb rynku pracy wymaga bieżącego śledzenia sytuacji gospodarczej województwa. Istotne w tym zakresie są nie pojedyncze miejsca pracy, ale tendencje rozwoju gospodarki, gdyż należy pamiętać, że tworzenie nowych kierunków nauczania jest procesem długotrwałym, a na pierwszych absolwentów rynek będzie czekał co najmniej 3 lata.

*3) Badanie losów absolwentów szkół zawodowych, z uwzględnieniem ich dalszego kształcenia oraz podejmowanego zatrudnienia.*

Uzyskane wyniki pozwolą na bieżące monitorowanie skuteczności kształcenia zawodowego, a także tendencji na rynku pracy i potrzeb absolwentów – ich motywacji do pracy w zawodzie, dalszego rozwoju zawodowego, mobilności. Na podstawie tych informacji możliwe będzie dopasowywanie działań szkół i organów prowadzących szkoły zawodowe do zmieniającej się sytuacji w województwie lubelskim.

W przypadku wdrożenia rekomendacji wynikających z niniejszego badania zaleca się także weryfikowanie uzyskanych efektów poprzez następujące projekty badawcze:

*4) Badanie sposobu organizowania praktyk zawodowych, ze szczególnym uwzględnieniem roli platformy zawierania kontaktów pomiędzy szkołami, pracodawcami a uczniami szkół zawodowych.*

*5) Uzyskanie informacji w nadmienionym zakresie pozwoli na weryfikację funkcjonowania platformy kontaktów, identyfikację zmian, jakie należy w niej wprowadzić, poznanie bieżących potrzeb wszystkich zaangażowanych w system grup.*

*6) Zaleca się zbadanie rozwiązań w zakresie posyłania nauczycieli zawodu na staże u pracodawców i wyodrębnienie dobrych praktyk.*

### **Ocena współpracy szkół i placówek kształcenia zawodowego z pracodawcami**

Ta część raportu odnosi się również do oceny współpracy szkół i placówek kształcenia zawodowego z pracodawcami w Polsce, ze szczególnym uwzględnieniem zainteresowania tą współpracą, identyfikacją barier występujących podczas nawiązywania i trwania tej kooperacji.

Zakres czasowy analizowanych danych dotyczy okresu sprzed pandemii i w jej trakcie tj. lat 2019 – 2021, aby lepiej zobrazować zmiany jakie nastąpiły w zakresie szkolnictwa zawodowego w tym trudnym okresie na rynku pracy.

## WYNIKI ANALIZY DANYCH

Pandemia COVID-19 zdestabilizowała funkcjonowanie niemal wszystkich obszarów życia – zawodowego, rodzinnego, indywidualnego. Zarówno jednostki, jak i całe organizacje musiały zmodyfikować swoje działania, dostosować się do rygorystycznych zasad zapobiegania rozprzestrzenianiu się koronawirusa, zmienić swoje nawyki, przyzwyczajenia. Zmiana sposobu i reguł funkcjonowania dotyczy też sektora edukacji i to zarówno formalnej, jak i pozaformalnej, a co za tym idzie, możliwości i sposobów rozwijania kompetencji przez dzieci, młodzież i dorosłych. Szacuje się, że spadki poziomu uczestnictwa w edukacji pozaformalnej w czasie pandemii mogą wynosić przeciętnie 18%, zaś liczba osób rozwijających swoje kompetencje w sposób nieformalny może się zmniejszyć o 25% (OECD 2021). Dane Eurostatu, odnoszące się do uczestnictwa w edukacji formalnej i pozaformalnej osób w wieku 25-64 lata, potwierdzają te szacunki wskazując, że w krajach europejskich pomiędzy rokiem 2019 i 2020 spadek aktywności edukacyjnej dorosłych wyniósł przeciętnie 16%. Są jednak kraje, gdzie te spadki były bardzo wysokie (np. Francja czy Bułgaria) i kraje, gdzie odnotowano nawet wzrost aktywności (np. Turcja czy Hiszpania). Według Eurostatu, Polska należy do krajów, w których odnotowano spadek aktywności edukacyjnej. Dane pochodzące z Badania Aktywności Edukacyjnej Ludności (BAEL) z 2020 r. wskazują, że odsetek osób w wieku 25-64 lat uczących się w sposób formalny i pozaformalny w 2020 roku wynosił zaledwie 3,7% i był o 23% niższy niż w 2019 r., gdy wynosił 4,8%. Jak jednak wskazywano w publikacjach związanych z Badaniem Kapitału Ludzkiego, badania BAEL niedoszacowują aktywności edukacyjnej dorosłych, a wartości wskaźników liczone w oparciu o dane BKL po zmodyfikowaniu sposobu pomiaru w 2017 r. są znacznie wyższe.

Celem tego rozdziału jest przedstawienie obrazu aktywności edukacyjnej osób dorosłych w Polsce, na podstawie powszechnie dostępnych danych pochodzących z różnych badań kapitału ludzkiego w Polsce zrealizowanych w 2020 r., czyli w czasie, gdy trwała pandemia COVID-19 i porównanie ich z czasem sprzed epidemii (2019 r.). Istotne jest zwrócenie uwagi na zmiany, jakie zaszły w wykorzystaniu różnych form rozwoju kompetencji – uczenia się w miejscu pracy, korzystania ze szkoleń realizowanych w formie zdalnej czy uczenia się w sposób nieformalny oraz na zakres zaangażowania edukacyjnego dorosłych Polaków.

W czasie pandemii COVID-19 nie nastąpiły znaczące zmiany w ogólnym poziomie aktywności edukacyjnej dorosłych w Polsce. Obraz aktywności edukacyjnej Polaków



w czasie trwania pandemii COVID-19, jaki można stworzyć na podstawie wyników BKL 2020 (badanie zrealizowane pod koniec 2020 r.) jest zaskakująco pozytywny, zwłaszcza w kontekście przywoływanych wyżej analiz OECD czy danych Eurostatu. Według badania ludności BKL 2020, aż 28% dorosłych w wieku 25-64 lata<sup>1</sup> zadeklarowało, że w ciągu ostatnich czterech tygodni przed realizacją badania uczyło się w sposób formalny lub pozaformalny<sup>2</sup>. Co istotne, wartość tego wskaźnika nie zmieniała się istotnie w stosunku do 2019 r. – wówczas wynosiła 27%<sup>3</sup>. W ciągu ostatnich dwunastu miesięcy poprzedzających badanie uczyło się natomiast formalnie i pozaformalnie aż 48% badanych, czyli nawet nieco więcej niż w 2019 r., gdy aktywność edukacyjną deklarowało 46% dorosłych w wieku 25-64 lata.

---

*1 Analizy zaprezentowane w niniejszym rozdziale przeprowadzono dla osób w wieku 25-64 lata. Osoby w wieku poniżej 24 lat i powyżej 65 uwzględniono tylko przy analizie korzystania z Internetu. Wyłączenie osób młodszych z większości analiz związane jest z kontynuacją przez nie edukacji formalnej, co zaburza wartość wskaźników aktywności edukacyjnej. Wyłączenie osób starszych podyktowane jest z kolei tym, że są wśród nich zazwyczaj głównie osoby nieaktywne zawodowo, co z kolei obniża wartości wskaźników aktywności edukacyjnej.*

*2 W badaniach BKL brane są pod uwagę trzy zasadnicze formy uczenia się – uczenie formalne, pozaformalne i nieformalne. Definicje i charakterystykę tych klasyfikacji przedstawiono w raporcie BKL dotyczącym rozwoju kompetencji z 2020 r. (por. Górniak i in 2020, s.24-26).*

*3 W przypadku 2019 r. odnosimy się konsekwentnie do danych pochodzących z próby panelowej. Wskaźnik obejmuje jedynie zorganizowane formy uczenia się, nie obejmuje uczenia się w miejscu pracy i szkoleń obowiązkowych (BHP, Ppoż). Warto przypomnieć, że według danych GUS swoje kompetencje w 2020 roku rozwijało jedynie 3,7% dorosłych Polaków w tym wieku.*

Równie pozytywny obraz przynosi analiza wartości wskaźników uczenia się w miejscu pracy: według BKL 2020 swoje kompetencje rozwijało w ten sposób w ciągu ostatnich dwunastu miesięcy 51%. Wartości tych wskaźników były o kilka p.p. wyższe niż w 2019 r. Niewielki spadek aktywności odnotowano natomiast w zakresie samodzielnego uczenia się (edukacja nieformalna). W 2020 r. w ten sposób swoje kompetencje rozwijało 68% dorosłych w wieku 25-64 lata, podczas gdy w 2019 r. było to 74%. Obserwowana względna stabilność wartości



wskaźników edukacyjnych w latach 2019 i 2020 może prowadzić do mylnego przekonania, że sytuacja wywołana pandemią COVID-19 nie miała wpływu na sposoby rozwijania kompetencji wśród dorosłych Polaków. Chociaż aktywność edukacyjna na poziomie ogólnym przedstawia się niemal identycznie jak przed rokiem, poszczególne formy rozwoju zyskiwały i traciły popularność z powodu ograniczeń pandemicznych i idących za nimi zmian w funkcjonowaniu jednostek oraz całych branż.

Pandemia COVID-19 w sposób zdecydowany przyspieszyła proces cyfryzacji usług edukacyjnych. Choć także przed pandemią korzystano ze szkoleń zdalnych, to relatywnie rzadko można było je znaleźć w ofercie firm szkoleniowych, a także nie wybierało ich też zbyt wielu klientów. O ile w 2019 r. ze szkoleń stacjonarnych związanych z rozwojem zawodowym korzystało ponad dwukrotnie więcej osób (26%) niż ze szkoleń zdalnych (11%), to w 2020 r. różnica pomiędzy odsetkiem osób uczestniczących w kursach i szkoleniach stacjonarnych i zdalnych wynosi już jedynie 3 p.p. W 2020 r. w szkoleniach realizowanych w sposób zdalny uczestniczyło 21% osób w wieku 25–64 lat, a w szkoleniach tradycyjnych 24% osób w tym wieku. Co istotne, wykorzystanie Internetu jako narzędzia rozwoju kompetencji nie ograniczyło się jedynie do obszaru szkoleń zawodowych – zdecydowanie wzrósł też odsetek osób, które korzystały z kursów i szkoleń zdalnych niezwiązanych z wykonywaną pracą. W ten sposób w 2020 r. swoje umiejętności pozazawodowe rozwijało 10% badanych, w stosunku do 6% w 2019 r.

Z możliwości uczestnictwa w szkoleniach zdalnych korzystali przede wszystkim pracownicy wykonujący pracę umysłową: aż 42% z nich zadeklarowało, że brało udział w tej formie szkolenia w celach zawodowych, a 16% w celach niezwiązanych z pracą. Wśród pracowników zatrudnionych na stanowiskach usługowych lub wykonujących pracę fizyczną, odsetki te były znacznie niższe i wynosiły 7% dla pracowników handlu i usług w przypadku szkoleń zawodowych i 11% w przypadku szkoleń niezwiązanych z pracą. Wśród pracowników wykonujących pracę fizyczną jedynie 5% skorzystało z tej formy rozwoju umiejętności i to zarówno w przypadku szkoleń związanych z wykonywaną pracą, jak i niezwiązanych z nią.<sup>4</sup>

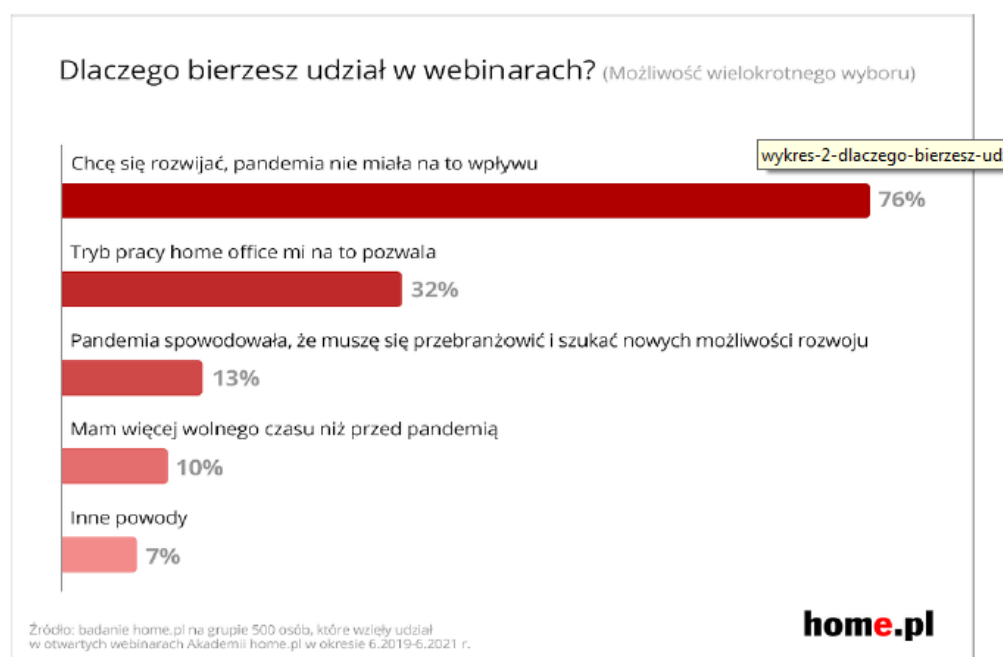


Te same badania wskazują, że poziom uczestnictwa w szkoleniach realizowanych zdalnie w niewielkim stopniu różnicuje wiek badanych: odsetki rozwijających swoje kompetencje w ten sposób są zbliżone wśród osób w wieku 25-54 lata, niższe natomiast wśród osób w wieku powyżej 55 lat. W szkoleniach zdalnych związanych z wykonywaną pracą uczestniczyło 28% osób w wieku 25-34 lata i 13% osób w wieku 55 lat i więcej. Wiek nie różnicuje też uczestnictwa w szkoleniach zdalnych niezwiązanych z pracą: odsetki osób rozwijających swoje umiejętności w ten sposób są bardzo zbliżone w każdej grupie wiekowej. Pokazuje to, że największym determinantem korzystania ze szkoleń on-line jest charakter wykonywanej pracy. Taki wniosek potwierdza także badanie zależności pomiędzy sektorem, w jakim pracuje osoba badana, a uczestnictwem w szkoleniach on-line.

Jak pokazują badania portalu home.pl najważniejszy dla uczestników jest rozwój, a pandemia nie miała wpływu na wybieranie webinarów jako formy szkolenia – tak twierdzi 76% ankietowanych. Prawie jedna trzecia z ankietowanych (31%) deklaruje równocześnie, że to tryb pracy home office pozwalał im na udział w webinarach i zdobywanie nowej wiedzy on-line. 13% respondentów wskazało, że szuka na webinarach wiedzy i kompetencji, dzięki którym łatwiej się przebranżowić, a 10% przyznało, że udziałowi w webinarach sprzyja to, że mają więcej czasu wolnego niż przed pandemią.<sup>5</sup>

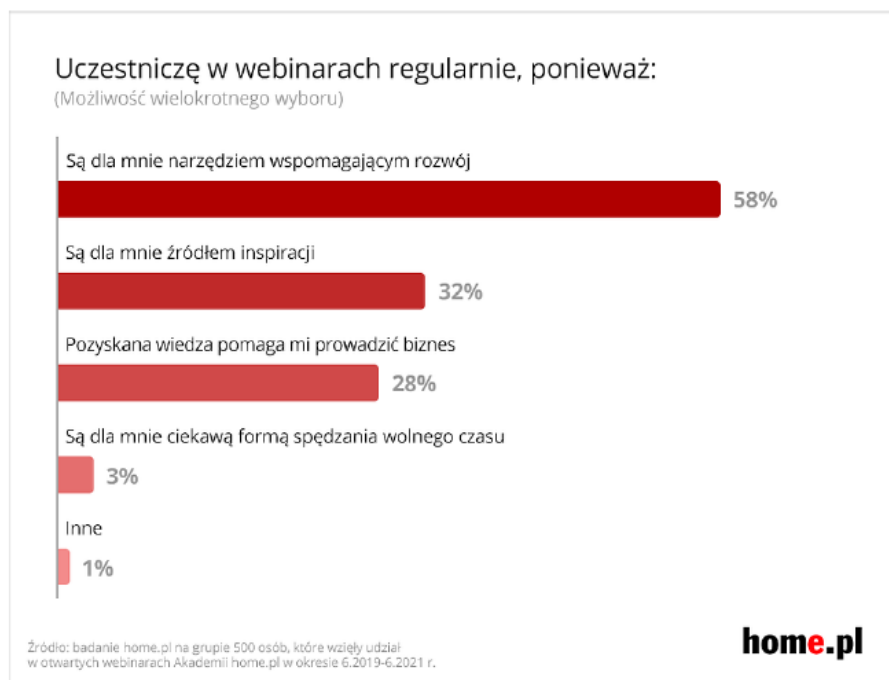
## 5 Badanie home.pl na grupie 500 uczestników otwartych webinarów w ramach Akademii.home.pl

Rys. 1



Z tego samego badania wynika, że ponad połowa badanych (58%) jako powód regularnego uczestnictwa w webinarach wskazała, że ta forma zdobywania wiedzy wspomaga ich rozwój. Prawie 1/3 (28%) stwierdziła, że zdobyta na webinarach wiedza pomaga im prowadzić biznes, co świadczy o tym, że ta forma szkoleń wspiera rozwój małych i średnich firm, menadżerów oraz freelancerów.

Rys. 2



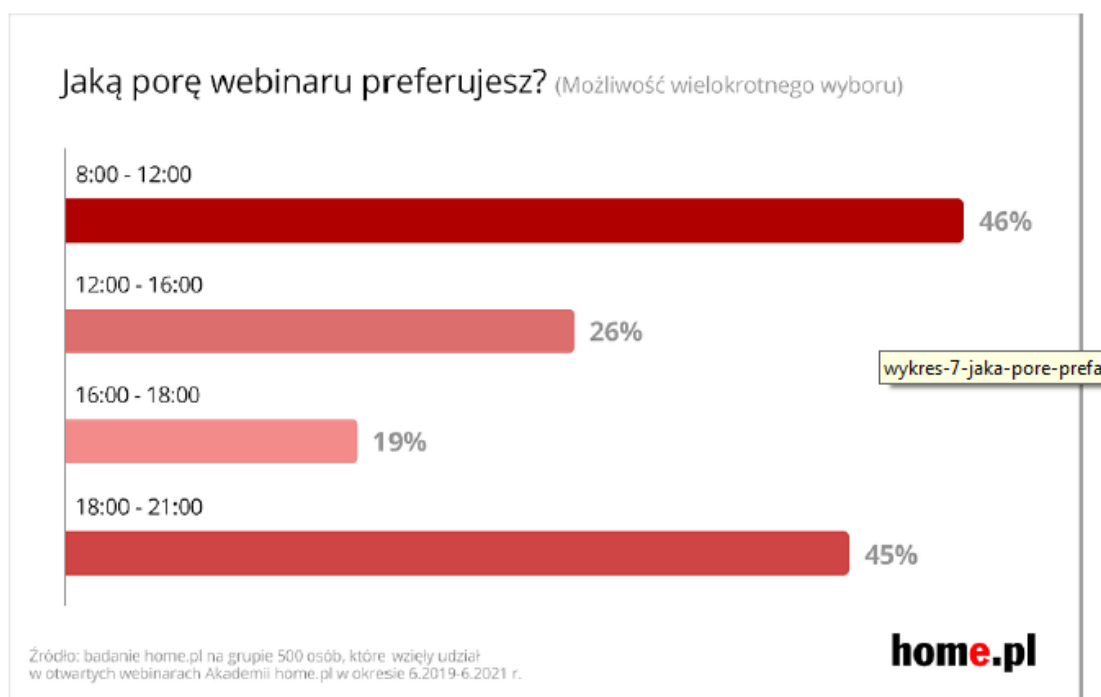
W badaniu home.pl padły też odpowiedzi na pytanie, co decyduje o wyborze danego szkolenia online. Prawie wszyscy respondenci (97%) odpowiedzieli, że jest to jego temat. Istotna dla uczestników jest również pora (data i godzina). Jako najważniejszy czynnik przy wyborze webinaru wskazało ją 32% badanych. Mniej o wyborze danego szkolenia decydują według ankietowanych prelegent, czyli prowadzący (15%) i marka lub firma, która jest organizatorem (12%).

Rys. 3



Uczestnicy badania wskazali też pory dnia, które uważają za najlepsze do uczestnictwa w webinarze. O której godzinie najlepiej zorganizować webinar? Najwięcej osób preferuje poranek, od 8 do 12, oraz wieczór, od 18 do 21. Oba przedziały godzinowe zostały wskazane jako preferowane przez największą liczbę badanych (45 i 46%). Popołudnia cieszą się dużo mniejszą popularnością.

Rys. 4



Można by przypuszczać, że czasowe zamknięcie wielu branż powinno wpłynąć na spadek liczby osób rozwijających swoje kompetencje w miejscu pracy. Takie przypuszczenie weryfikują jednak dane z badania kapitału ludzkiego, według których swoje kompetencje w miejscu pracy w 2020 r. rozwijało więcej osób niż w 2019 r.<sup>6</sup> Istotne, że wzrost wartości wskaźników zaobserwowano w przypadku prawie wszystkich form uczenia się w miejscu pracy (poza spotkaniami zespołów wewnątrz firm i wizytami studyjnymi. Najczęściej wykorzystywanym sposobem uczenia się w miejscu pracy był instruktaż – w 2020 r. skorzystało z niego 30% pracujących i było to o 4 p.p. więcej niż w 2019 r. Badani często korzystali też z coachingu czy mentoringu (25% w 2020 r. wobec 19% w 2019 r.). Wzrosła też popularność wykorzystania uczenia się poprzez obserwację innych pracowników (15% w 2020 r. i 13% w 2019 r.) oraz rotację, czyli czasowe wykonywanie zadań na innym stanowisku pracy (11% w 2020 r. i 8% w 2019 r.). Trudno jednoznacznie stwierdzić, czy przyczyną tych zmian jest pandemia COVID-19. Można jednak przypuszczać, że zmiana organizacji pracy wywołana restrykcjami, przejściem na pracę zdalną, czasowymi nieobecnościami pracowników, pracą zmianową mogła wpłynąć na konieczność zapoznania się z nowymi narzędziami pracy czy z nowymi zadaniami, wynikającymi np. z zastępowania innych pracowników, co z kolei wymagało między innymi korzystania ze wsparcia osób bardziej doświadczonych czy wymiany informacji.

Korzystanie z różnych sposobów uczenia się w miejscu pracy jest wyraźnie zróżnicowane pomiędzy sektorami (Tabela 1). Najbardziej w miejscu pracy uczą się rolnicy – dotyczy to prawie wszystkich branż pod uwagę form rozwoju. Instruktaż dotyczący obsługi nowego sprzętu, maszyn, oprogramowania był w 2020 r. bardzo popularny w sektorze edukacji (co może się wiązać z koniecznością zapoznania z narzędziami do nauczania zdalnego) oraz w sektorze przemysłu i górnictwa. Pracownicy sektora edukacji deklarowali też częste uczenie się podczas spotkań wewnętrznych (38%), obserwacji innych pracowników (25%) oraz korzystanie z mentoringu czy coachingu (22%).

---

*6 W warunkach pracy zdalnej pojęcie „uczenia się w miejscu pracy” może być problematyczne ze względu na wykonywanie obowiązków zawodowych w domu. W badaniach pytano jednak nie ogólnie o uczenie się w miejscu pracy, ale o konkretne sposoby rozwijania kompetencji, które tradycyjnie wiąże się z uczeniem nieodrywającym od obowiązków zawodowych. Trzeba też mieć na względzie, że prezentowane dane dotyczą jedynie samego*

faktu skorzystania z danej formy uczenia się w miejscu pracy, nie odnoszą się natomiast w ogóle do zakresu czy intensywności jej wykorzystania.

**Tabela 1. Sposoby rozwoju kompetencji w miejscu pracy a sektor zatrudnienia (osoby pracujące, N = 1017, %)**

	Rolnictwo	Przemysł i górnictwo	Budownictwo i transport	Handel, zakwaterowanie, gastronomia, usługi wspierające	Usługi specjalistyczne	Edukacja	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	Ogółem
okresowa obserwacja pracy innego pracownika (tzw. job-shadowing)	4	18	14	13	14	25	22	16
mentoring, coaching	9	32	29	29	23	22	26	26
rotacja	5	19	9	11	12	4	7	11
instruktaż dotyczący np. obsługi nowego sprzętu, maszyn, oprogramowania	11	38	27	28	28	45	34	31
wizyty studyjne	1	5	3	4	5	1	4	4
spotkania międzypokoleniowe	3	15	12	10	22	38	19	17
nie uczestniczył w żadnej z form rozwoju	75	41	57	46	48	38	47	49
N	93	251	140	164	201	93	75	1017

Źródło: BKL 2020 – badanie ludności.

Jedynym rodzajem edukacji, w którym w latach 2019 i 2020 odnotowano spadek wartości wskaźników, jest edukacja nieformalna. Spadki wartości wskaźników wystąpiły w przypadku większości sposobów samodzielnego uczenia się, z wyjątkiem uczenia się od członków rodziny lub wspólnie z nimi i uczenia się z programów komputerowych, w których odnotowano wzrosty wskazań, oraz uczenia się poprzez pracę społeczną, w którym utrzymał się ten sam niski poziom (4%). Wzrost wskazań na uczenie się od członków rodziny czy wspólnie z nimi (o 5 p.p. – z 18% w 2019 r. do 23% w 2020 r.) zdaje się być konsekwencją lockdownu i przejścia nauczania szkolnego w tryb zdalny. Z kolei wzrost wskazań na uczenie się za pomocą programów komputerowych (również o 5 p.p. – z 19% w 2019 r. do 24% w 2020 r.) wiąże się prawdopodobnie z konieczności posługiwania się różnymi platformami i narzędziami, które wykorzystywane są do nauki zdalnej.

Poziom wykorzystania nieformalnych sposobów rozwijania kompetencji warunkują te same czynniki, które różnicują uczenie się w sposób formalny lub pozaformalny: sytuacja na rynku pracy, poziom wykształcenia czy zajmowane stanowisko. Osoby pracujące częściej

wykorzystują każdy sposób nieformalnego uczenia się niż bezrobotni lub nieaktywni zawodowo. Różnice są największe w przypadku korzystania z materiałów internetowych: czegoś nowego z tego typu źródeł nauczyło się w 2020 r. 57% osób pracujących, 33% bezrobotnych i 39% nieaktywnych zawodowo. Aktywność zawodowa sprzyja więc nie tylko rozwojowi kompetencji związanych z wykonywaną pracą, ale wpływa również (być może dzięki nabytym kompetencjom) na posługiwanie się Internetem także dla samodzielnego uczenia się.

Czynnikiem różnicującym posługiwanie się Internetem w celach edukacyjnych jest też wiek, który wpływa na sam fakt korzystania z nowoczesnych narzędzi komunikacji, warunkując tym samym możliwość uczenia się z ich pomocą. Podstawowym warunkiem posługiwania się Internetem w celu rozwoju kompetencji jest dysponowanie odpowiednim sprzętem, dostęp do Internetu i posiadanie kompetencji, które umożliwiają korzystanie z tych narzędzi. Na ryzyko wykluczenia cyfrowego narażone są szczególnie osoby starsze, które zdecydowanie rzadziej niż młodsze dysponują kompetencjami niezbędnymi do wykorzystania tego narzędzia.<sup>7</sup> Wyniki badania kapitału ludzkiego potwierdzają wyraźne oddziaływanie wieku jako czynnika różnicującego korzystanie z Internetu, ale jednocześnie pokazują, że wśród osób starszych wzrasta odsetek posługujących się Internetem i wykorzystujących go do celów zdobywania informacji<sup>8</sup>. Ponad połowa osób w wieku 65 lat i starszych zadeklarowała, że korzysta z Internetu codziennie, a jedynie 25% zadeklarowało, że nie korzysta z niego w ogóle. Identyczny odsetek niekorzystających z Internetu znajdziemy w grupie 55–64-latków, podobna jest też wśród nich liczba korzystających z Internetu codziennie (55%). Wśród osób w wieku 45–54 lat jedynie 8% deklaruje, że w ogóle nie korzysta z Internetu, a w młodszych grupach wiekowych niekorzystających z Internetu nie ma w ogóle.

W celu samodzielnego rozwoju kompetencji z Internetu korzystają oczywiście znacznie częściej osoby młodsze niż starsze: różnica udziałów pomiędzy najmłodszą i najstarszą grupą wieku wynosi 21 p.p. Ponad 60% osób w wieku 18–24 lat uczy się samodzielnie, korzystając z materiałów dostępnych w Internecie. Wśród osób w wieku 65 lat i starszych odsetek ten wynosi 41%. Można jednak uznać, że jest on wysoki – dla porównania w 2017 roku wynosił jedynie 18%<sup>9</sup>. Osoby młodsze i w średnim wieku w 2020 r. rzadziej niż w 2019 r. uczyły się samodzielnie z materiałów dostępnych w Internecie. Może to być związane ze znaczącym wzrostem korzystania ze szkoleń online i obciążeniem pracą zdalną, skutkującymi niechęcią do spędzania dodatkowego czasu przed monitorem.



Próba panelowa pozwoliła prześledzić indywidualne strategie edukacyjne badanych w latach 2019 i 2020. Dzięki temu można było wyróżnić grupy respondentów, które charakteryzowały się w tych latach stałą aktywnością edukacyjną, stałą biernością edukacyjną bądź też podejmowały działania edukacyjne jedynie w 2019 r. lub w 2020 r. W 2020 r. według wyników Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL), 3,7% osób w wieku 25-64 lata deklarowało uczestnictwo w edukacji obejmującej uczenie się formalne (szkoła i studia wyższe) i kształcenie pozaformalne (różnego rodzaju kursy i szkolenia). Dla porównania wskaźnik ten wynosił 4,8% w 2019 r. Największe zainteresowanie pogłębianiem i poszerzaniem zdobytej wiedzy wykazywali mieszkańcy województwa mazowieckiego, gdzie 5,5% (o 1,8 p.proc. więcej od średniej krajowej) badanej populacji uczestniczyło w różnych formach kształcenia ustawicznego.<sup>10</sup> W celu identyfikacji czynników, które wpływają na bierność lub aktywność edukacyjną, analizie poddano związki pomiędzy uczestnictwem lub brakiem uczestnictwa w edukacji formalnej i pozaformalnej w latach 2019 i 2020 a takimi czynnikami, jak wykształcenie, sektor zatrudnienia i stanowisko pracy. Wyniki tej analizy przedstawiono w tabelach 2–4.11

10 *Kapitał ludzki w Polsce w latach 2016–2020 – GUS, 2021*

11 *Raport podsumowujący wyniki badań 2019–2020 - Bilans Kapitału Ludzkiego – Warszawa 2021*

**Tabela 2.** *Aktywność/bierność edukacyjna (uczenie formalne i pozaformalne) w latach 2019 i 2020 a wykształcenie*

	gimnazjum zaw	odowe	średnie ogólne	średnie zawodowe	szkoła policealna	wyższe licenc./inż.	wyższe mgr	ogółem
tak 2019 i 2020	7	7	32	25	27	48	68	35
tak 2019 nie 2020	10	14	12	13	21	12	15	14
nie 2019 tak 2020	1	11	13	18	15	15	8	12
nie 2019 i 2020	82	68	42	45	37	25	9	40
N	52	219	68	187	76	84	267	953

**Tabela 3. Aktywność/bierność edukacyjna (uczenie formalne i pozaformalne) w latach 2019 i 2020 a stanowisko respondenta**

	kierownicy	specjaliści	średni personel	pracownicy biurowi	pracownicy usług i sprzedaży	robotnicy wykwalifikowani	operatorzy i monterzy	robotnicy niewykwalifikowani	ogółem
tak 2019 i 2020	80	73	45	39	26	23	17	5	44
tak 2019 nie 2020	3	12	19	23	21	10	22	12	15
nie 2019 tak 2020	6	10	15	9	14	19	11	9	12
nie 2019 i 2020	10	5	21	29	39	48	50	73	28
N	45	169	92	48	57	90	74	27	602

**Tabela 4. Aktywność/bierność edukacyjna (uczenie formalne i pozaformalne) w latach 2019 i 2020 a sektor zatrudnienia**

	Rolnictwo	Przemysł i górnictwo	Budownictwo i transport	Handel, zakwaterowanie, gastronomia, usługi wspierające	Usługi specjalistyczne	Edukacja	Opieka zdrowotna i pomoc społeczna	ogółem
tak 2019 i 2020	17	36	27	29	56	72	54	40
tak 2019 nie 2020	17	16	12	16	18	13	11	15
nie 2019 tak 2020	15	12	7	16	11	9	16	12
nie 2019 i 2020	51	37	55	39	16	6	20	33
N	75	177	89	111	135	73	44	705

Źródło: BKL 2019,2020 – badanie ludności.

Wyniki tej analizy pozwalają przede wszystkim wskazać korelaty stałej aktywności bądź bierności edukacyjnej. Stałej aktywności edukacyjnej sprzyjają przede wszystkim:

**Wykształcenie wyższe magisterskie.** Wyraźnie widoczna jest różnica pomiędzy osobami legitymującymi się wykształceniem magisterskim a posiadającymi tytuł licencjata. Wśród magistrów znajdziemy największy udział tych, którzy stale rozwijają swoje kompetencje. Osoby posiadające wykształcenie licencjackie są pod względem swoich strategii edukacyjnych bardziej zbliżone do absolwentów szkół średnich: pomaturalnych, średnich zawodowych czy ogólnokształcących. Ich działania edukacyjne mają charakter raczej punktowy niż ciągły – znajdziemy wśród nich więcej niż przeciętnie osób, które uczyły się

formalnie lub pozaformalnie w 2019 r. i nie kontynuowały edukacji w kolejnym roku, bądź taką aktywność podjęły w 2020 r., choć nie szkoliły się w 2019 r.

**Zatrudnienie na stanowisku specjalisty.** Specjaliści cechują się największą spośród analizowanych grup zawodowych ciągłością działań edukacyjnych – są grupą, która swoje kompetencje rozwija systematycznie w kolejnych latach. Nieco zbliżona jest do nich grupa kierowników, jednak odsetki osób stale rozwijających swoje kompetencje są wśród nich nieco niższe.

**Praca w sektorze usług specjalistycznych, edukacji, zdrowia i pomocy społecznej.** Pracownicy tych sektorów nie tylko najczęściej rozwijają swoje kompetencje, ale też cechuje ich ciągłość działań rozwojowych – znajdziemy wśród nich najwięcej osób, które uczyły się zarówno w 2019 r., jak i w 2020 r.

**Stała bierność edukacyjna w zakresie uczenia się formalnego i pozaformalnego** współwystępuje natomiast najczęściej z:

**Wykształceniem zawodowym lub gimnazjalnym.** Osoby o takim poziomie wykształcenia zdecydowanie częściej stale nie korzystają ze szkoleń czy innych sposobów uczenia się w sposób pozaformalny.

**Zatrudnieniem na stanowiskach robotniczych.** Osoby stale niekorzystające z kursów i szkoleń możemy spotkać najczęściej wśród robotników wykonujących prace proste, robotników przemysłowych i rzemieślników oraz rolników.

**Pracą w sektorze budownictwa i transportu.** Wśród pracowników tego sektora znajdziemy najwięcej osób konsekwentnie nieuczestniczących w szkoleniach. Odróżnia ich to od pracowników handlu, zakwaterowania, gastronomii oraz przemysłu i górnictwa, spośród których więcej osób podejmuje sporadyczną aktywność edukacyjną.

Analizie poddano też aktywność lub bierność pod względem uczenia się w miejscu pracy, uzyskując podobne wyniki (Tabela 5).<sup>12</sup> Stałość uczenia się w miejscu pracy występuje najczęściej wśród tych samych grup zawodowych, które stale rozwijają swoje kompetencje w sposób formalny lub pozaformalny: kierowników i specjalistów. Grupami zawodowymi deklarującymi najczęściej stały brak uczenia się w miejscu pracy są natomiast pracownicy wykonujący prace proste, pracownicy usług i sprzedawcy oraz operatorzy.

Wśród pracowników usług i sprzedawców oraz wśród techników i średniego personelu biurowego wyższe niż w innych grupach zawodowych są odsetki osób, które uczyły się w miejscu pracy w 2020 r., choć nie robiły tego rok wcześniej. W tych grupach zawodowych można by więc szukać pracowników, u których w środowisku pracy w 2020 r. zaszły zmiany wpływające na konieczność rozwoju kompetencji. Inną ciekawą grupą są specjaliści, wśród których najwyższy spośród wszystkich grup zawodowych jest odsetek osób, które w 2020 r. nie kontynuowały uczenia się w miejscu pracy. Można przypuszczać, że czynnikiem, który na to wpłynął, jest przejście na pracę zdalną i związana z tym mniejsza szansa na rozwój kompetencji w miejscu pracy.

---

7 Batorski i Płoszaj 2012, Śmiałowski 2020, Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększenia Odporności 2021

8 *Jako punkt odniesienia warto przywołać dane z Diagnozy Społecznej z 2015 r. (Czapiński i Panek 2015). Wyniki tych badań wskazywały, że wśród osób w wieku 65 lat i starszych odsetek korzystających z Internetu wynosi 17,9%, a wśród mających od 60 do 64 lat – 40,8%. Wzrost korzystających z Internetu w starszych grupach wieku może być wynikiem zarówno prostych procesów demograficznych – przechodzenia z jednej kohorty wieku do drugiej, jak i z upowszechniania się tego medium.*

9 *Dane z 2017 r. pochodzą z próby przekrojowej, a nie z panelowej. W 2019 r. odsetek korzystających z Internetu w próbie panelowej był nieco niższy niż w 2020 r. i wynosił 38%.*

10 *Kapitał ludzki w Polsce w latach 2016–2020 – GUS, 2021*

11 *Raport podsumowujący wyniki badań 2019–2020 - Bilans Kapitału Ludzkiego – Warszawa 2021*

12 *Raport podsumowujący wyniki badań 2019–2020 - Bilans Kapitału Ludzkiego – Warszawa 2021*

Tabela 5. Aktywność/bierność w zakresie uczenia się w miejscu pracy a stanowisko pracy

	kierownicy	specjaliści	średni personel	pracownicy biurowi	pracownicy usług i sprzedaży	robotnicy wykwalifikowani	operatorzy i monterzy	robotnicy niewykwalifikowani	ogółem
tak 2019 i 2020	50	45	34	37	9	38	35	19	36
tak 2019, nie 2020	11	21	12	16	17	13	12	12	15
nie 2019, tak 2020	17	17	25	19	30	21	10	19	19
nie 2019 i 2020	21	17	29	28	45	27	43	50	29
N	48	170	95	51	65	98	79	30	636

Źródło: BKL 2019, 2020 – badanie ludności.

Jak wskazywano w dotychczasowych raportach BKL, silną zachętą do rozwijania kompetencji jest możliwość ich wykorzystywania w pracy. W 2020 r., podobnie jak w 2019 r. i latach poprzednich, zdecydowana większość osób uczących się formalnie, pozaformalnie lub w miejscu pracy deklarowała, że zdobytą wiedzę i umiejętności może wykorzystać w swojej pracy: 54% twierdziło, że może te umiejętności wykorzystać w dużym stopniu, 32% – w umiarkowanym, a 11% – w małym. Zaledwie 4% pracujących zadeklarowało, że w ogóle nie ma możliwości wykorzystania zdobytych umiejętności. W 2020 r. w porównaniu z 2019 r. wystąpił niewielki spadek (o 6 p.p.) odsetka osób uważających, że mogą w dużym stopniu zdobyte umiejętności wykorzystać w swojej pracy, a o 3 p.p. wzrosła liczba deklarujących, że w ogóle nie mogą ich wykorzystać. Możliwość wykorzystania zdobytej wiedzy i umiejętności najlepiej oceniają osoby pracujące w sektorze usług specjalistycznych, edukacji oraz opieki zdrowotnej i pomocy społecznej. Najmniej osób deklarujących, że zdobyte umiejętności może wykorzystać w dużym stopniu, znajdziemy wśród pracowników sektora przemysłu i górnictwa. Wśród nich najwyższy jest też odsetek deklarujących niewielkie możliwości wykorzystania wiedzy i umiejętności rozwiniętych dzięki szkoleniom.

Użyteczność wiedzy zdobytej dzięki szkoleniom wzrasta wraz ze złożonością pracy, zapotrzebowaniem na kreatywność i samodzielność. Może to tłumaczyć wysokie oceny możliwości wykorzystania zdobytych umiejętności wśród kierowników i specjalistów. Można przypuszczać, że mają oni nie tylko szersze możliwości wykorzystania zdobytej wiedzy, ale też większy wpływ na wybór tematyki szkoleń, w jakich uczestniczą. Wykorzystaniu zdobytej wiedzy nie sprzyja natomiast praca rutynowa, powtarzalna – tym można wyjaśniać relatywnie niski poziom przekonania o użyteczności szkoleń wśród pracowników wykonujących prace proste czy pracowników sektora usług i sprzedawców.

Badania kapitału ludzkiego pokazują nie tylko relatywnie dobry obraz aktywności edukacyjnej w trakcie pandemii COVID-19, ale także utrzymujące się wśród większości uczestników panelu zainteresowanie dalszym rozwojem. Choć w 2020 r. odsetek badanych deklarujących, chęć rozwoju własnych umiejętności w najbliższych dwunastu miesiącach nieco się zmniejszył w stosunku do 2019 r., to nadal ponad połowa badanych (51%) i jeszcze więcej pracujących (58%) deklaruje zainteresowanie dalszym rozwojem. Z drugiej strony, trzeba też mieć na uwadze, że prawie połowa badanych nie wyraża zainteresowania uczestnictwem w zorganizowanych formach rozwoju kompetencji. Wyniki tej analizy po raz kolejny wskazują na silny związek między chęcią rozwoju kompetencji a możliwością wykorzystania ich w pracy. Osoby deklarujące, że w najbliższych dwunastu miesiącach chcą rozwijać swoje kompetencje zdecydowanie częściej niż pozostali oświadczają, że mają możliwość wykorzystania tych kompetencji w swojej pracy.

Dobrym uzupełnieniem tego wniosku jest analiza zainteresowania dalszym uczeniem się w poszczególnych grupach zawodowych. Jak wykazało przedmiotowe badanie, poziom motywacji rozwojowej jest najwyższy wśród osób zajmujących stanowiska kierownicze, pracujących jako specjaliści lub technicy czy średni personel. Najniższy poziom zainteresowania dalszym rozwojem występuje natomiast wśród rolników i pracowników wykonujących prace proste, którzy jednocześnie najniżej oceniają możliwość wykorzystania zdobywanych kompetencji w swojej pracy.

Nie zmieniły się również deklarowane powody bierności edukacyjnej. Jak we wszystkich poprzednich edycjach badania, również w 2020 roku badani na pierwszym miejscu wymieniali brak motywacji zawodowej (45%). Na ten czynnik wskazywali najczęściej rolnicy (78%), a relatywnie najrzadziej – pracownicy sektora zdrowia i pomocy społecznej (53%). Można przyjąć, że potrzeba rozwoju kompetencji pojawia się wraz z nowymi wyzwaniami zawodowymi, zmianą narzędzi pracy, techniki pracy czy z nowymi zadaniami zawodowymi. Brak zawodowej motywacji do rozwoju może więc wskazywać na pewną stabilizację, czy nawet rutynę pracy, do której wykonywania nie są potrzebne nowe czy zaktualizowane kompetencje. Pośrednio wskazuje to na brak zmian czy wprowadzania nowych rozwiązań w firmach lub instytucjach zatrudniających tych pracowników.

Drugą w kolejności deklarowaną barierą uczenia się w zorganizowany sposób jest brak czasu z powodów osobistych (27%). Na tę barierę wskazują najczęściej pracownicy sektora zdrowia i pomocy społecznej (47%) oraz pracownicy sektora przemysłu i górnictwa (36%). Na brak czasu z powodów osobistych wskazują częściej osoby młodsze, rzadziej – starsze. Osoby w

wieku 45 lat i starsze często deklarują natomiast, że w ich wieku nie ma sensu się kształcić. W grupie osób mających 65 lat i starszych, 55% odpowiadających na pytanie zgodziło się ze stwierdzeniem, że są za starzy na uczenie. Wśród nieco młodszych, mających 55–64 lat, odsetek wyrażających przekonanie o braku sensu kształcenia ze względu na wiek wynosił 33%, a wśród osób w wieku 45–54 lat 20%. To silne i utrwalone przekonanie o braku sensu uczenia się w starszym wieku może być poważną barierą utrudniającą utrzymywanie aktywności zawodowej wśród osób w wieku przedemerytalnym i emerytalnym. Warto mieć na uwadze, że przekonanie to odnosi się nie tylko do rozwoju kompetencji związanych z wykonywaną pracą, ale do uczenia się w sposób zorganizowany w ogóle. Może ono poważnie utrudniać uczestnictwo w różnych innych inicjatywach, mających na celu rozwój kompetencji osób starszych, w tym kompetencji cyfrowych, na które zwraca się uwagę w Krajowym Planie Obudowy (KPO 2020).

Rzadko wymienianymi barierami aktywności edukacyjnej są natomiast brak zachęty ze strony pracodawcy, przekonanie o braku użyteczności dotychczasowych szkoleń czy zbyt wysokie koszty szkoleń. Wyniki tej analizy warto wykorzystać do wypracowywania kierunków działań wspierających aktywność edukacyjną dorosłych. Kluczowe wydaje się dobre rozpoznanie potrzeb rozwojowych, motywacji do uczenia się i barier utrudniających to uczenie oraz sposobów rozwoju kompetencji adekwatnych dla danej kategorii osób, a dopiero w dalszej kolejności zapewnianie wsparcia finansowego.<sup>13</sup>

*13 Raport podsumowujący wyniki badań 2019–2020 - Bilans Kapitału Ludzkiego – Warszawa 2021*



## ZAANGAŻOWANIE PRZEDSIĘBIORSTW W ROZWÓJ KOMPETENCJI PRACOWNIKÓW

Inwestycje przedsiębiorców w rozwój kompetencji pracowników przynoszą wymierne korzyści zarówno dla samych firm, jak i pracowników biorących udział we wspieranych aktywnościach. Z jednej strony stają się katalizatorem zmian na drodze do bardziej otwartej i innowacyjnej działalności gospodarczej. Z drugiej strony są odpowiedzią na nowe potrzeby kompetencyjne pojawiające się wraz z szybkim rozwojem technologii i stają się niezbędne do funkcjonowania w gospodarce opartej na wiedzy.

Jedną z konsekwencji Covid-19 na polskim rynku pracy był coraz częściej podnoszony przez pracodawców problem niedoborów kadrowych<sup>14</sup>. Zgodnie z wynikami badania *Barometr Rynku Pracy XII* za III kwartał 2019 r., ponad połowa pracodawców miała problemy ze znalezieniem pracowników (z tego 6,4% na wszystkich szczeblach, 7,4% miała problem ze znalezieniem pracowników wyższego szczebla, 13% średniego szczebla i 28,9% niższego szczebla).<sup>15</sup> Zdaniem pracodawców na trudności rekrutacyjne wpływały: brak kandydatów, zbyt wysokie oczekiwania finansowe, niewystarczające kompetencje, niedopasowanie kompetencji, niestawianie się kandydatów na rozmowę, rezygnacja kandydatów z zaoferowanej pracy albo z dalszej rekrutacji.

W tym kontekście warto zauważyć przygotowanie sektora usług szkoleniowych i doradczych do świadczenia wysokiej jakości usług w zakresie dostarczania poszukiwanych kompetencji. Jak pokazują badania „Rozwój kompetencji – uczenie się dorosłych i sektor rozwojowy”<sup>16</sup> przedstawiciele tego sektora są reaktywni w tworzeniu nowoczesnej oferty dla firm i rzadko wykazują się innowacyjnością w zakresie sposobów świadczenia usług. Raport przedstawia sytuację sektora przed wybuchem pandemii i nie nastraja optymizmem w zakresie umiejętności świadczenia szkoleń/doradztwa w formie zdalnej – przed pandemią większość firm nie miało doświadczenia w prowadzeniu szkoleń/doradztwa zdalnie. Znalazło to swoje potwierdzenie w badaniach przeprowadzonych po wybuchu pandemii na zlecenie Sektorowej Rady ds. Kompetencji – Usługi Rozwojowe, które wykazało duże potrzeby sektora szkoleniowego i doradczego w zakresie podniesienia umiejętności świadczenia usług w zmienionych warunkach oraz wzmocnienia infrastruktury do świadczenia usług w tej formie<sup>17</sup>. Wyniki badań wskazują, że dalej należy wzmocnić potencjał instytucji

dostarczających poszukiwanych kompetencji oraz systemowe rozwiązania służące identyfikacji poszukiwanych kompetencji.

Zmiany na rynku pracy wywołane przez epidemię COVID-19 oddziaływały także w 2021 roku. Wyraźnie zmniejszyły się, podnoszone w ostatnich latach, problemy z rekrutacją wykwalifikowanych pracowników. W większości zawodów popyt zrównoważył się z podażą pracy. W deficycie utrzymują się nadal liczne profesje z branży budowlanej i produkcyjnej. Zwiększyły się problemy z pozyskaniem pracowników w branży medycznej. Podobnie jak w poprzednich latach, niedobory kandydatów wynikały przede wszystkim z trudnych warunków pracy, nieatrakcyjnych wynagrodzeń, braków w kwalifikacjach i doświadczeniu. W Barometrze zawodów na 2021 rok nie wskazano, by pojawić się miały duże nadwyżki pracowników. Sytuacja w wielu profesjach ulegnie pogorszeniu, jednak w większości zawodów rynek powinien być na tyle chłonny (ze względu na utrwalone w ostatnich latach braki), aby osoby chętne do pracy i posiadające odpowiednie kwalifikacje mogły znaleźć dla siebie zatrudnienie. Z większymi trudnościami w poszukiwaniu pracy muszą się liczyć (podobnie jak w poprzednich latach) ekonomiści.<sup>18</sup>

W perspektywie długofalowej czynniki takie jak malejące zasoby pracy i niedopasowanie struktury kwalifikacji do potrzeb rynku pracy mogą prowadzić do mniejszego tempa wzrostu gospodarczego. Dlatego istotne jest podjęcie z odpowiednim wyprzedzeniem działań zapewniających równowagę na rynku pracy, rozumianą jako zbilansowanie popytu podaży na określone zawody i kwalifikacje oraz zwiększających wydajność pracy (poprzez zapewnienie umiejętności i kwalifikacji umożliwiających funkcjonowanie zawodowe kadr w realiach gospodarki 4.0).

Wydaje się także niezbędne wsparcie procesu robotyzacji produkcji na dużą skalę. Zależność między stosowaniem robotów w produkcji przemysłowej a poziomem zatrudnienia jest złożona. Nowe miejsca pracy tworzone dzięki robotyzacji powstają w części w przedsiębiorstwach przemysłowych i w części w sektorze usług, poza tymi przedsiębiorstwami. W przedsiębiorstwach znacząco zmienia się struktura zatrudnionych. W miejsce niektórych likwidowanych stanowisk produkcyjnych powstają nowe miejsca pracy związane z obsługą zwiększonej produkcji (przedstawiciele handlowi, specjaliści od marketingu i logistyki) oraz samych robotów (sterowanie, konserwacja). Saldo efektów robotyzacji dla rynku pracy, prawdopodobnie nie jest zatem ujemne, jeżeli weźmie się pod uwagę wzrost popytu na specjalistów w zawodach związanych z robotyką w całej gospodarce. Popyt na roboty przemysłowe powoduje tworzenie nowych miejsc pracy w jednostkach

edukacyjnych i na wyższych uczelniach, instytucjach sektora badań i rozwoju, skierowanych na zwiększanie zastosowań robotów, tworzenie literatury fachowej itd. Biorąc jednak pod uwagę szereg korzyści związanych z robotyzacją, jak wzrost produkcji, poprawa elastyczności, wydajności i jakości produkcji, robotyzacja jawi się jako rozwiązanie potrzebne nie tylko dla wzrostu konkurencyjności przedsiębiorstw ale także powinna być rozwiązaniem problemów malejących zasobów pracy.

## PODSUMOWANIE ANALIZY W ZAKRESIE EDUKACJI I WSPÓŁPRACY SZKOLNICTWA Z PRZEDSIĘBIORCAMI

Wyniki przedstawione w tym rozdziale wskazują, że pandemia COVID-19 nie wpłynęła negatywnie na poziom aktywności edukacyjnej dorosłych Polaków mierzony uczestnictwem w edukacji formalnej, pozaformalnej i nieformalnej. Wartości ogólnych wskaźników uczenia się dorosłych z 2020 r. są zbliżone do wartości z poprzednich lat. Zmiany zaszły jednak w zakresie wykorzystywanych form rozwoju kompetencji, a w szczególności w stopniu korzystania z uczenia się na odległość czy uczenia się w miejscu pracy. Konieczność przystosowania się do zaostrzonych wymogów bezpieczeństwa, praca zdalna czy praca rotacyjna spowodowały, że wielu pracowników musiało zdobyć nowe umiejętności, nie tylko związane z korzystaniem z platform i narzędzi do pracy na odległość. Kryzys wywołany pandemią mógł być więc dla wielu osób bodźcem i okazją do rozwinięcia takich umiejętności, których nie uzyskaliby w innych warunkach. Patrząc z tej perspektywy, pandemia COVID-19, mimo ogromnych kosztów, może być traktowana jako szansa rozwojowa, którą warto dobrze wykorzystać. Wymaga to jednak refleksji nad zmianami, jakie miały miejsce podczas jej trwania, wyciągnięcia wniosków i wykorzystania zdobytych doświadczeń. Refleksja ta powinna z kolei bazować na dowodach, w tym danych dotyczących sposobów uczenia się osób dorosłych, motywacji do tego uczenia, realnych barier utrudniających rozwój. Źródłem takich dowodów mogą być badania BKL, które po raz kolejny wskazują, jak silną rolę w kształtowaniu motywacji do rozwoju odgrywa środowisko pracy oraz potwierdzają różnorodność sposobów uczenia się dorosłych.

Nie należy też zapominać o ciągle dużej grupie osób stale biernych edukacyjnie, najczęściej również nieaktywnych zawodowo lub zatrudnionych na stanowiskach w niewielkim stopniu stymulujących do rozwoju. Nie ucząc się, pozostają w tyle, zwiększając swój dystans do osób stale aktywnych. Działania wspierające aktywność edukacyjną osób dorosłych powinny być więc realizowane niejako dwutorowo. Z jednej strony powinny służyć maksymalizacji potencjału osób rozwijających swoją karierę zawodową, mających silną zawodową stymulację do rozwoju, wzmacnianą przez poczucie wykorzystania w pracy zdobywanych umiejętności. Z drugiej zaś strony, dając możliwość rozwoju tym, którzy albo pozostają poza rynkiem pracy, albo wykonują pracę, która pozornie nie wymaga aktualizacji kompetencji. Osoby te są szczególnie narażone na ryzyko dezaktualizacji kompetencji, a w sytuacji

automatyzacji prostych zadań – na ryzyko utraty pracy. We wszystkich tych działaniach trzeba mieć na względzie z jednej strony szeroki i stale poszerzający się dostęp do wiedzy, z drugiej zaś właściwą dla osób dorosłych potrzebę praktycznego wykorzystania zdobywanej wiedzy i umiejętności – czy to w obszarze zawodowym, czy prywatnym. Dobrym kierunkiem działań jest więc wspieranie uczenia się w miejscu pracy, poszerzania możliwości walidacji kompetencji zdobytych poza system kształcenia formalnego, dowartościowanie roli brokerów wiedzy, trenerów, których rolą jest wspieranie uczących się w doborze treści i formy kształcenia oraz wzmacniania uczenia się poprzez działanie.

---

14 *W 2020 r. w związku z pandemią COVID-19 i wzrostem bezrobocia sytuacja pracodawców w zakresie pozyskania pracowników trochę się polepszyła, jednakże równocześnie sama epidemia szczególnie w II kw. wpłynęła negatywnie na chęć do poszukiwania pracy (w II kw. wzrosła bardzo liczba biernych zawodowo, tj. niepracujących i nieposzukujących pracy).*

15 „Barometr Rynku Pracy”, Work Service 2019 r., <http://www.workservice.com/pl/Centrum-prasowe/Raporty/Barometr-Rynku-Pracy/Barometr-Rynku-Pracy-Work-Service-XII-edycja>,

16 <https://www.parp.gov.pl/component/publications/publication/rozwoj-kompetencji-uczenie-sie-doroslych-i-sektor-rozwojowy>.

17 <https://www.rada.pifs.org.pl/index.php/raporty-analizy/> .

18 *Barometr zawodów 2021 – WUP Kraków*

## ANALIZA – RYNEK PRACY

Wyniki analizy ogólnie dostępnych dokumentów, raportów i danych statystycznych dotyczących rynku pracy pozwoliły na postawienie **następujących ogólnych wniosków dotyczących sytuacji na rynku pracy w Polsce :**

### **z punktu widzenia pracodawcy:**

*45% przedsiębiorców obawia się, że spowolnienie gospodarcze w 2021 roku będzie większe niż rok wcześniej*

*24% firm planuje redukcje zatrudnienia*

*57% pracodawców planuje zachęcać pracowników do szczepień przeciwko Covid - 19*

*46% pracodawców przyznaje, że Ukraińcy skorzystali z zapisu tarczy antykryzysowej, który przedłuża wizę na czas trwania stanu epidemicznego i 30 dni po jego zakończeniu*

*28% firm zatrudnia obecnie pracowników z Ukrainy*

*68 % pracodawców jest przekonanych, że wdrożenie w firmie automatyzacji lub/i robotyzacji przyczyni się do zmniejszenia poziomu zatrudnienia*

### **z punktu widzenia pracowników :**

*18% pracowników zna kogoś kto w wyniku pandemii stracił zatrudnienie*

*44% pracowników pod wpływem pandemii planuje zdobyć nowe kwalifikacje*

*64% pracowników pod wpływem pandemii planuje zdobyć nowe zatrudnienie dla zapewnienia sobie stabilności finansowej*

## Wprowadzenie

Niniejszy raport opracowany został w ramach projektu pn. „*Nowoczesny proces szkolenia odpowiedzią na potrzeby rzemiosła i przedsiębiorców w Polsce*” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, Oś priorytetowa: 2 Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie: 2.20 Wysokiej jakości dialog społeczny w zakresie dostosowania systemów edukacji i szkolenia do potrzeb rynku pracy, Numer projektu: POWR.02.20.00-00-0026/19.

## Opis zastosowanej metodologii

W tym miejscu warto zaznaczyć, iż dane na podstawie których powstało niniejsze opracowanie, pozyskane zostały ze źródeł internetowych, bieżących raportów i analiz dotyczących sytuacji na rynku pracy w kraju i na świecie, komunikatów oraz wyników badań, które w czasie pandemii wydają się najbardziej aktualnym materiałem źródłowym. Jako przedział czasowy przyjęto okres 2019 – 2021 jako najbardziej oddający specyfikę zmian jakie nastąpiły na rynku pracy.

*Tabela 1 Metody i techniki pozyskiwania danych*

<i>Zastosowana metoda/ technika badawcza</i>	<i>Liczebność próby badawczej</i>	<i>Charakterystyka respondentów/ próby badawczej</i>
Analiza dokumentów zastanych (desk research)	Nie dotyczy	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ <i>Akty prawne regulujące rynek pracy w Polsce</i></li> <li>➤ <i>Analizy i publikacje Instytucji rynku pracy,</i></li> <li>➤ <i>Dokumenty krajowe i regionalne dotyczące rynku pracy</i></li> <li>➤ <i>Raporty z badań oraz analizy w zakresie sytuacji na rynku pracy i trendów w nadchodzącym czasie</i></li> </ul>

*Źródło: Opracowanie własne*

## Opis sytuacji na rynku pracy.

W przeciągu kilku wiosennych tygodni 2020 roku rynek pracy totalnie się zmienił. Dynamikę i kierunek tych zmian wyznaczał wirus, któremu nagle podporządkowane zostały wszystkie sfery życia społecznego. COVID-19 wymusił przeorganizowanie dotychczasowego życia oraz utrwalonych nawyków przez praktycznie wszystkich ludzi – bez względu na zajmowane stanowisko i pełnione role. Pandemia koronawirusa stała się zjawiskiem, które zmieniło i nadal zmienia świat, w znaczący sposób wpłynęła na gospodarkę, edukację, służbę zdrowia,



transport, politykę międzynarodową oraz sposób, w jaki postrzega się globalizację. Ponadto, oprócz zmian w obszarze gospodarki i biznesu pandemia wpłynęła również na indywidualne wybory, emocje, przekonania i potrzeby obywateli. Zmianie uległ styl życia, a także jakość i intensywność kontaktów międzyludzkich. Pandemia stała się wydarzeniem, które zmieniło całe społeczeństwa, a szczególnie mocno wpłynęła na tożsamość młodych osób, wkraczających w dorosłość. Przestrzenią, która szczególnie dotkliwie odczuwa skutki ingerencji wirusa, poza służbą zdrowia, jest gospodarka, a w niej rynek pracy. Nowa rzeczywistość wymaga skutecznych i przemyślanych działań w zakresie szeroko rozumianego rynku pracy. Przede wszystkim przeorganizowania dotychczasowej rutyny, utrwalonych nawyków, redefinicji priorytetów, czasami nawet przewartościowania dotychczasowego życia tak, aby jak najszybciej powrócić do normalności, która i tak nie będzie już tą sprzed pandemii. Przed społeczeństwami całego globu pojawiła się nowa postpandemiczna rzeczywistość rynkowa, edukacyjna, ale również relacyjna i osobista. A wraz z nią pytania o możliwości, kierunki rozwoju rzeczywistości „po pandemii” i jednocześnie brak odpowiedzi, kiedy wskazane i wyczekiwane „po” nastąpi. W związku z faktem, iż zmieniający się rynek pracy staje się wyzwaniem nie tylko dla pracodawców, właścicieli firm, ale także dla pracowników, zleceniobiorców i wreszcie dla doradców oraz edukatorów, niniejszy raport zawierać będzie krótką analizę aktualnej, zmodyfikowanej przez koronawirusa sytuacji na rynku pracy, a następnie analizie poddane zostaną konsekwencje tych zmian, które zostaną zaprezentowane z perspektywy pracodawcy oraz pracownika.

Analizując sytuację na rynku pracy, wyraźnie widać, iż pandemia przyspieszyła na nim prognozowane wcześniej zmiany, szczególnie te związane z technologią, a dodatkowo obudziła „demony przeszłości”, które wydawały się już opanowane. Zjawiska wcześniej obecne na rynku pracy, odnośnie których wypracowano już sposoby radzenia sobie z nimi, po raz kolejny dały o sobie znać, np. NEET czy prekariat. Biorąc pod uwagę aktualną sytuację na rynku pracy, prawdopodobna wydaje się kolejna fala prekaryzacji, czyli ponowny wzrost niepewności na rynku pracy i zmniejszenie ochrony praw pracowniczych. Warto przypomnieć, iż ostatni wzrost prekariatu odnotowano po kryzysie w 2008 roku. Sytuacja niepewności na rynku pracy, spowodowana koronawirusem może doprowadzić do dalszego pogłębienia takich zjawisk, jak praca na umowach cywilno-prawnych czy wymuszane zakładanie jednoosobowej działalności gospodarczej. Z dostępnych ogólnie danych wynika, iż w sposób najbardziej dotkliwy zmiany w obrębie pracy odczuły i będą odczuwały osoby, które wcześniej tworzyły kategorie tak zwanych grup ryzyka na rynku pracy, a wśród nich

między innymi osoby młode. Jak wynika z badania Brytyjskiego Instytutu Badań Fiskalnych (IFS), skutki kryzysu wywołanego pandemią COVID-19 finansowo najbardziej odczuwają właśnie osoby do 25. roku życia, kobiety oraz pracownicy zatrudnieni w nisko płatnych zawodach. Jak zaznaczyli eksperci z IFS, znaczny odsetek osób z tych trzech grup jest zatrudniony w branżach, które musiały zamknąć swoje działalności na czas pandemii<sup>1</sup>. Globalny kryzys spowodowany pandemią COVID-19 będzie miał długoterminowy wpływ na kariery zawodowe młodych osób przed 25- tym rokiem życia, co skłoniło Międzynarodową Organizację Pracy (ILO – International Labour Organization) do określenia tej grupy demograficznej, jako „Pokolenie Lockdown”. W swoim najnowszym raporcie „Monitor” ILO argumentuje, że COVID-19 będzie miał „niszczący i nieproporcjonalny” wpływ na perspektywy zawodowe młodych osób. Pokolenie osób poniżej 25. roku życia jest w obecnej sytuacji narażone na potrójny szok na rynku pracy. Po pierwsze, osobom w tym wieku częściej grozi utrata pracy niż reszcie ludności aktywnej zawodowo. Po drugie, istnieje większe prawdopodobieństwo doznania przez nich zakłóceń w edukacji lub przerwania szkoleń zawodowych. Po trzecie, gorsza koniunktura oznacza, że młodzi napotkają na większe bariery przy wejściu na rynek pracy spowodowane mniejszym popytem ze strony pracodawców.<sup>2</sup> Z kolei, według badania „Sytuacja polskich przedsiębiorstw i rynku pracy po lockdownie” wynika, iż 67% firm zanotowało na przełomie kwietnia i maja spadki przychodów względem wyniku z marca, a co dziesiąta firma przyznała, że nie ma środków na przetrwanie.<sup>3</sup> Badania pokazują jednoznacznie, że najczęściej i w pierwszej kolejności pracę tracą te osoby, które znajdują się w najgorszej sytuacji, a więc: osoby z niższym wykształceniem, gorzej wykwalifikowane, pracownicy dorywczy, sezonowi, kobiety z dziećmi, młodzi pracownicy bez doświadczenia, co w konsekwencji może doprowadzić do pogłębienia rozwarstwienia społecznego. Obecna sytuacja pokazała nie tylko grupy pracowników mniej lub bardziej narażonych na utrudnienia w pracy, ale także branże, które różnie sobie radzą w czasach pandemii. Z problemami na rynku pracy mierzą się obecnie i/lub zmierzają się w przyszłości różne sektory, oprócz tych, które w pierwszej kolejności straciły najbardziej, czyli turystyka, hotelarstwo, branża kosmetyczno-fryzjerska, sportowa oraz kulturalna. Warto zauważyć, iż kryzys dotyka także rolnictwo, które straciło pracowników, głównie obcokrajowców, którzy w obliczu pandemii i po wprowadzeniu restrykcji dotyczących przekraczania granic zdecydowali się na powrót do kraju. Częściowo w obawie przed chorobą, ale też wielu z nich z powodu nagłej utraty pracy<sup>4</sup>. Wskazane kierunki zmian pociągają za sobą także zmiany w strukturze popytu na konkretne kompetencje pracowników,

o czym więcej w części dotyczącej pracowników. Dodatkowo trzeba zaznaczyć, iż nowa sytuacja na rynku pracy przyczyniła się także do zmodyfikowanego postrzegania elastyczności zatrudnienia. Sytuacja pracy zdalnej, w nowych warunkach, poza miejscem zatrudnienia, w bardziej mobilnym czasie pracy stała się szansą dla ponownego podjęcia tematu nad zaletami pracy zdalnej, ale także nad koniecznością uelastycznienia tradycyjnego zatrudnienia oraz jeszcze większą potrzebą projektowania rozwiązań nie w kategoriach flexibility, ale flexicurity, która nie tylko rozluźni sztywne zasady tradycyjnego modelu pracy, ale przede wszystkim zadba o bezpieczeństwo socjalne pracownika. Warto zauważyć, iż obok branż, które wyraźnie ucierpiały z powodu pandemii są również takie, którym nowe warunki zamian sprzyjały. Wśród nich należy wskazać branżę spożywczą oraz e-commerce, gdzie gwałtownie wzrosło zapotrzebowanie na pracowników. Chodzi zarówno o osoby bezpośrednio zaangażowane w obsługę klienta, kompletowanie zamówień, ale i programistów, których potrzebują sklepy oraz platformy e-commerce. Dodatkowych pracowników potrzebują branże korzystające z boomu na zakupy w Internecie. Mowa przede wszystkim o pracownikach z branży dystrybucyjnej, kurierach, kierowcach, spedytorach oraz obsłudze magazynów i centrów przeładunkowych<sup>5</sup>. Zwiększony popyt na konkretne zawody i kwalifikacje pokazał także branże, które są mniej i bardziej odporne na COVID-19 oraz tzw. zawodów wirusoodpornych. Na liście znalazły się: kierunki informatyczne, cyberbezpieczeństwo, teleinformatyka, elektronika i telekomunikacja, inżynieria biomedyczna, inżynieria i analiza danych, matematyka i statystyka, modelowanie matematyczne i analiza danych, mikroelektronika w technice i medycynie oraz bioinformatyka i biologia systemów<sup>6</sup>. Są to zdecydowanie zawody, które można określać mianem „przyszłościowych”, jednak konieczność zmiany sposobu świadczenia pracy w dobie koronawirusa pokazała, że branże które do tej pory postrzegane były jako mniej innowacyjne, również przeszły skok cywilizacyjny i tym samym stały się bardziej atrakcyjne. Mowa tutaj głównie o branży edukacyjnej, w której zarówno pracownicy, jak i odbiorcy usług edukacyjnych bardzo szybko musieli przejść na system zdalny i w błyskawicznym tempie uzupełnić braki kompetencyjne we wskazanym zakresie. Oczywiście, warto zauważyć, iż rozwiązania typu webinaria, konferencje, czy konsultacje on-line miały wcześniej miejsce również w polskich warunkach, jednak skala oraz jakość tych działań sprzed i po, czy nawet w trakcie pandemii jest absolutnie nieporównywalna. Zmiany dokonujące się w edukacji uprawniają poniekąd do wskazania tego obszaru, ze względu na nowe technologie, które co prawda w sposób bardzo inwazyjny, jednak weszły do polskich szkół oraz innych instytucji

edukacyjnych, jako tego który może najbardziej skorzystać na pandemii. Analizując zmiany na rynku pracy, spowodowane koronawirusem, warto także zaznaczyć, iż przyspieszony kurs digitalizacji biznesu paradoksalnie przyczynił się do zmian w obrębie pokoleń na rynku pracy. To co do tej pory przypisywano głównie młodszymi pokoleniom, co było często postrzegane w kategoriach kompetencji wyróżniającej młodych, nagle stało się „być albo nie być” dla pracowników z wszystkich grup wiekowych. Czynnikiem najbardziej różnicującym pokolenia został bardzo szybko zneutralizowany. Ponadto zagrożenie spowodowane wirusem dotyka każdego bez wyjątku na wiek, kompetencje, czy doświadczenie, co sprzyja zespoleniu różnych grup społecznych, w tym pracowniczych. Dla najmłodszych pokoleń funkcjonujących na rynku pracy jest to pierwsze doświadczenie tego rodzaju, które dotyka bezpośrednio także ich życia, zmienia się zatem sposób funkcjonowania młodych, zarówno w przestrzeni osobistej jak i zawodowej. Od 2020 roku młodzi uczestnicy rynku pracy mają „swoją kryzys”, który odciska głębokie piętno na ich życiu i tym samym skłania do zmiany życiowych postaw. Kryzys wywołany pandemią odkrył słabe strony „systemu wartości” młodych; to co było ich pewnikiem, wyznacznikiem wolności i niezależności uległo, przynajmniej na chwilę, załamaniu. Życie zakorzenione w globalizacji, dającej nieograniczone możliwości przemieszczania się, nagle skończyło się albo zatrzymało i z perspektywy globalnej wszyscy zostali przymusowo skierowani do perspektywy lokalnej. Globalizacja nie została zatrzymana, ale tymczasowo bardziej doświadczamy jej w sferze wirtualnej niż realnej. Doniesienia z najświeższych raportów pokazują, iż rzeczywistość pandemiczna zmieniła podejście młodych do pracy. Z danych Raportu „*Młodzi Polacy na rynku pracy w nowej normalności*” wynika, że aż 81,5% badanych młodych Polaków wybiera dzisiaj stabilność zatrudnienia zamiast pracę na własny rachunek. Doświadczanie pandemii przez młodych spowodowało, że pokolenie „Z” zaczęło cenić stabilność pracy i poczucie bezpieczeństwa, co do tej pory przypisywane było głównie starszym pokoleniom.<sup>7</sup> Wyniki badań Deloitte Poland wskazują, iż w dobie wirusa zmniejszyła się luka między różnicami pokoleniowymi w obszarze pracy i rozwoju zawodowego.<sup>8</sup> Przywołane wyniki badań pokazują, iż pandemia jest nie tylko wydarzeniem wyznaczającym kierunki rozwoju poszczególnych pokoleń, ale być może także czynnikiem spajającym pokolenia. To doświadczenie, które może jednoczyć i motywować do współpracy międzypokoleniowej. Analiza sytuacji na rynku pracy pokazuje, iż konsekwencje COVID-u są ogromne i wielokierunkowe. W wyniku pandemii około 2,7 mld ludzi na świecie, czyli cztery na pięć osób pracujących zawodowo, zostało objętych jakąś formą ograniczenia lub kwarantanny.<sup>9</sup>

Liderzy biznesowi oraz przywódcy polityczni musieli się zmierzyć z ogromnym wyzwaniem, reagować na bieżąco na sytuacje zrodzone przez kryzys, modyfikując swoje strategie zatrudnienia. W większości firm priorytetem stały się działania antykryzysowe obejmujące bezpieczeństwo, zdrowie oraz związane z tym przejście na pracę czy naukę zdalną. W nowej rzeczywistości trendy rozwojowe obserwowane w obszarze zatrudnienia znacząco przyspieszyły. Wyzwania demograficzne, rewolucja technologiczna, potrzeba większej autonomii oraz rewolucja umiejętności to filary zmian, które wyznaczają przyszłość globalnego rynku pracy.

---

1 Portal Rynekpracy.pl, Na pandemii koronawirusa najwięcej stracą finansowo młodzi ludzie i kobiety

<https://rynekpracy.pl/wiadomosci/na-pandemii-koronawirusa-finansowo-straca-najwiecej-mlodzi-ludzie-i-kobiety>.

2 P. Szewczyk, „Pokolenie Lockdown”, czyli nowe problemy młodych osób na rynku pracy, [https://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/press-releases/articles/Pokolenie-Lockdown-czyli-nowe-problemy-mlodych-osob-na-ryнку-pracy.html?nc=1&utm\\_campaign=IP\\_pokolenie\\_lockdown\\_C-RG-CON-06447\\_pl\\_2020\\_General\\_Email\\_pl&utm\\_medium=email&utm\\_source=Eloqua](https://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/press-releases/articles/Pokolenie-Lockdown-czyli-nowe-problemy-mlodych-osob-na-ryнку-pracy.html?nc=1&utm_campaign=IP_pokolenie_lockdown_C-RG-CON-06447_pl_2020_General_Email_pl&utm_medium=email&utm_source=Eloqua)

3 M. Jarco, Co ósma firma zwolniła pracowników, a 18 proc. obniżyło płace, <https://www.codziennypoznan.pl/artykul/2020-05-05/badanie-co-osma-firma-zwolnila-pracownikow-a18-proc-obnizylo-place>

4 PulsHR.pl, [https://www.pulshr.pl, https://www.pulshr.pl/praca-tymczasowa/koronawirus-a-rynek-pracy-nadciaga-zmierzcz-ryнку-pracownika,72938.html](https://www.pulshr.pl/praca-tymczasowa/koronawirus-a-rynek-pracy-nadciaga-zmierzcz-ryнку-pracownika,72938.html)

5 K. Bagiński, Koronawirus a rynek pracy. Nie wszystkie branże straciły na epidemii, <https://www.money.pl/gospodarka/koronawirus-a-rynek-pracy-nie-wszystkie-branze-stracily-na-epidemii-sa-i-takie-ktore-szukaja-pracownikow-6494522090407553a.html>.

6 Newseria, Pandemia koronawirusa zmienia rynek pracy. W cenie będą zawody wykonywane zdalnie, <https://www.codziennypoznan.pl/artykul/2020-05-13/pandemia-koronawirusa-zmienia-rynek-pracy-w-cenie-beda-zawody-wykonywane-zdalnie?fbclid=IwAR0AzirB8e5qZbIZZJpmg-B-1ghzg0gRZA3-ctjX8l3csLyVyy9BGER32mo>

7 PwC Polska, Młodzi Polacy na rynku pracy w nowej normalności, czerwiec 2020.

8 J. Guziak, TRENDY: Wielopokoleniowy zespół. Od milenialsów do pracowników z wieloletnim stażem, na: [https://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/human-capital/articles/employee-experience/wielopokoleniowy-zespol.html?utm\\_campaign=Newsletter\\_HR%40Transformation\\_10\\_2020\\_C-RG-CON-06787\\_pl\\_2020\\_Consulting\\_Email\\_pl&utm\\_medium=email&utm\\_source=Eloqua](https://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/human-capital/articles/employee-experience/wielopokoleniowy-zespol.html?utm_campaign=Newsletter_HR%40Transformation_10_2020_C-RG-CON-06787_pl_2020_Consulting_Email_pl&utm_medium=email&utm_source=Eloqua)

9 J. Schwartz i in., COVID-19: Strategia zatrudnienia na czas wychodzenia z kryzysu wywołanego wirusem COVID-19, Deloitte 2020,



## Zmiany na rynku pracy z punktu widzenia pracodawcy.

Jedną z perspektyw, która w niniejszym opracowaniu posłuży do analizy sytuacji na rynku pracy jest perspektywa pracodawcy. Dla niektórych z nich zmierzenie się z wirusem oznaczało walkę o ocalenie dorobku swojego życia, dla innych walkę o utrzymanie klientów oraz zabezpieczanie środków na wynagrodzenie dla pracowników. Dla innych słowo kryzys stało się pretekstem do podjęcia działań, czasami dość radykalnych i jednocześnie niekorzystnych dla pracowników. Pod przykrywką optymalizacji zatrudnienia niektórzy pracodawcy rozstali się z pracownikami, inni odebrali przysługujące im przywileje, w postaci rozbudowanych benefitów, bądź obniżyli wynagrodzenia. Działania te były wcześniej rozważane, jednak przedpandemiczna rzeczywistość rynku pracownika hamowała pracodawców przed podjęciem konkretnych działań. Pandemia COVID-19 stała się czymś w rodzaju wyzwacza bądź akceleratora konkretnych ruchów i decyzji, nie zawsze komfortowych dla pracowników. Niektórzy pracodawcy wykorzystali pandemię i w mało elegancki sposób potraktowali swoich pracowników. Tego typu zachowania w przyszłości zweryfikują z pewnością rankingi tak zwanych „firm przyjaznych pracownikowi”. Czas kwarantanny dla wielu „uczestników” rynku pracy był czasem obnażającym iluzję sztucznie kreowanych wizerunków „przyjaznych pracodawców” bądź „lojalnych pracowników”. Kryzys nie tylko zdemaskował fałszywe intencje wielu pracodawców, ale też umocnił postawę tych, którzy są autentyczni w przekazie i sposobie funkcjonowania, tych którzy dbali i nadal dbają o personel oraz relacje oparte na szacunku do drugiego człowieka. Weryfikacja postaw pracodawców przekłada się na nową odsłonę kategorii pojęciowej społeczna odpowiedzialność biznesu, w miejsce której pojawi się szersza kategoria: biznes odpowiedzialny. Prowadzenie odpowiedzialnej firmy oznacza przekształcenie powiązań pomiędzy pracownikiem a pracodawcą oraz firmą a społeczeństwem w sposób stawiający człowieka w centrum uwagi.<sup>10</sup> Warto zauważyć, iż lockdown oraz związane z nim restrykcje nie tylko odkrył prawdziwe intencje pracodawców, ale także postawił przed nimi nowe wyzwania, związane z tym jak będzie wyglądał rynek pracy po pandemii, kiedy nie będzie powrotu do tego, co było wcześniej. Wszyscy „uczestnicy” rynku pracy zderzą się z kompletnie nową rzeczywistością, która będzie kombinacją tego co pamiętamy z tym, czego aktualnie doświadczamy.<sup>11</sup> Zmieniają się dotychczasowe modele współpracy, a w związku z tym, iż kluczowi pracownicy mogą być niedostępni, trzeba będzie budować bardziej sprawne,



zaufane zespoły albo zespoły alternatywne, funkcjonujące w trybie pracy rotacyjnej. Przyszłość prawdopodobnie wymusi pracę w modelu blended-working, co oznacza, że wszyscy będą więcej pracować zdalnie niż przed epidemią, co być może przełoży się na to, iż jako społeczeństwo nauczymy się pracować efektywniej i szybciej. Warto zauważyć, iż prognozowane zmiany wymagają przeorganizowania kultury organizacji większości firm co wydaje się być największym wyzwaniem dla pracodawców, a z punktu widzenia działów personalnych najlepszym efektem ubocznym pandemii. Od kilku lat eksperci Digital University podkreślają, że kluczowym elementem w transformacji cyfrowej jest zmiana kultury organizacji na bardziej zwinną, przyzwyczajoną do tej niepewności i gotową na dynamiczne dostosowanie się do nowych warunków.<sup>12</sup> Zmiany w obszarze kultury organizacyjnej przedsiębiorstw prawdopodobnie zapoczątkują również zmodyfikowane podejście do elastycznych form zatrudnienia, zarówno wśród pracowników oraz pracodawców i skłoni tych ostatnich do poświęcenia większej uwagi tym formom pracy, a także ich modyfikacji w kierunku flexicurity, które będą jeszcze bardziej atrakcyjne dla pracowników. Elastyczne zatrudnienie oznacza dla pracownika więcej niezależności, ale też daje mu poczucie bezpieczeństwa i wbrew pozorom stabilności, jeśli model elastycznego zatrudnienia zostanie wzbogacony działaniami z zakresu zabezpieczeń socjalnych. Większa dbałość o pracownika, również poprzez wdrażanie elastyczności zatrudnienia, połączonej z bezpieczeństwem socjalnym, pozwoli pracodawcom uniknąć sytuacji powrotu do sztywnego, tradycyjnego zatrudnienia oraz zabiegania o pracowników, którzy w trakcie kwarantanny przywykli już do nowoczesnych form pracy. W tym kontekście kolejnym wyzwaniem stojącym przed pracodawcami będzie dokładne uregulowanie kwestii prawnych w obszarze home-office, które nie tylko ułatwią funkcjonowanie pracodawcom, ale przede wszystkim pracownikom, a tym samym przyczynią się do poprawy dobrostanu psychicznego pracowników, co przełoży się na efektywność ich pracy. Analizując aktualną sytuację rynku pracy, można zauważyć, iż zmiany spowodowane wirusem COVID-19 mogą przyczynić się do rozpoczęcia kolejnej fali zwolnień grupowych. Szacuje się, iż redukcje zatrudnienia nie ominą praktycznie żadnej branży i w optymistycznym scenariuszu resortu rodziny, pracy oraz polityki społecznej będą dotyczyły 1,4 miliona osób pracujących, w pesymistycznym wariantcie bezrobocie w Polsce sięgnie 10%.<sup>13</sup> Ograniczenia związane z lockdownem spowodowały, że firmy traciły zlecenia i wraz z malejącym popytem na produkty oraz usługi szukały oszczędności, redukując także zatrudnienie. Postępujący trend nie tylko postawi pracodawców przed wyzwaniem wprowadzenia profesjonalnych działań outplacementowych,



ale wskazuje też na konieczność uelastyczenia rynku pracy, chociażby poprzez kontrakting, który w polskich warunkach nie jest rozwiązaniem powszechnie stosowanym, tymczasem na rynkach zachodnich stanowi trend wyraźnie rozwijający się. Zgodnie z badaniami CXC, do 2025 roku w światowych korporacjach pracownicy kontraktowi mają stanowić 30-50% ogółu pracowników. W Polsce liczby te także będą wzrastać, gdyż w dobie pandemii i po niej próby utrzymania firmy przy konieczności zmniejszania kosztów jej prowadzenia będą oznaczały inwestycję w rozwiązania najbardziej ekonomiczne i opłacalne.<sup>14</sup> Na tle przemian kompetencyjno-organizacyjnych wyraźnie kształtują się także trendy w polityce zarządzania zasobami ludzkimi. Prowadzenie firmy w dobie gospodarki 4.0 oraz zgodnie z założeniami odpowiedzialnego biznesu, będzie wymagało od pracodawców zmiany podejścia na takie, w którym to pracownik stanie w centrum strategii biznesowej. Jak wskazują wyniki Raportu Human Capital Trends 2019<sup>15</sup>, w pracowniku należy widzieć przede wszystkim człowieka, co oznacza, że trzeba wzmacniać jego podmiotowość w organizacji, przestać traktować go instrumentalnie w kategoriach generatora zysków i nośnika konkretnych, użytecznych kompetencji, ale stworzyć odpowiednie warunki do rozwoju pracowników, uwzględniając przy tym ich indywidualne potrzeby. Zmiany wyczekiwane jeszcze przed pandemią oraz przyszłościowe prognozy rynku pracy wydają się być zapowiedzią nowej jakości pracy, ale stawiają też wiele wyzwań przed instytucjami edukacyjnymi oraz biznesowymi, jak i samymi pracodawcami. Pandemia fundamentalnie zmieniła i zmieniać będzie kulturę organizacyjną, ustali, w jaki sposób dystrybuować pracę, rozszerzać i uruchamiać przestrzeń pracy, jak angażować ludzi. W dłuższej perspektywie czasowej prognozowane zmiany będą sprzyjały rozwojowi komunikacji w miejscu pracy, kreowaniu bardziej elastycznego środowiska pracy, skoncentrowanego również na zdrowiu i dobrostanie pracownika, a nie wyłącznie na celach organizacji. COVID-19 można potraktować jako zapłon do wdrażania strategii skoncentrowanej na człowieku, na jego potrzebach, które można połączyć z potrzebami i celami firmy. Ludzie chcą, żeby ich praca niosła ze sobą znaczenie, nie tylko dla firmy, czy klientów, ale również dla nich samych, dla ich kariery zawodowej. Nowe podejście do pracownika, do organizacji pracy jest potwierdzeniem troski firmy o dobro swoich pracowników. Oznacza ono takie ukierunkowanie na cel, który w harmonijny sposób zespoli indywidualne potrzeby pracownicze z wartościami płynącymi z dobra pracowników, ich wkładu w działalność biznesu i pracy.<sup>16</sup> Ważne jest, aby pracownicy mieli poczucie więzi z misją organizacji, gdyż to ich motywuje do zaangażowania i daje poczucie przynależności do zespołu pracowniczego, co z kolei przekłada się na poczucie bezpieczeństwa oraz umocnienie

tożsamości zawodowej pracowników. Kolejnym i jednocześnie ostatnim, przedstawionym w tym opracowaniu, wyzwaniem, stojącym przed pracodawcami w obliczu pandemii, jest przeformułowanie sposobu myślenia o procesie globalizacji, który w trakcie pandemii został wyraźnie osłabiony. Zmiana myślenia o procesach globalizacyjnych jest związana między innymi z ograniczeniem handlu międzynarodowego, zamykaniem granic oraz częściowym zawieszeniem połączeń transportowych w trakcie lockdownu. Choć trudności te prawdopodobnie będą miały charakter przejściowy i wracają do normy, otwartym zagadnieniem pozostaje nowy charakter globalizacji po opanowaniu pandemii. Osłabienie globalizacji automatycznie wzmacnia trendy lokalnościowe, zgodnie z założeniem, że to co bliżej jest bardziej wartościowe oraz autentyczne i przede wszystkim dostępne. Tym samym, otwiera się przestrzeń dla wzmacniania rozwiązań, które realizowane są na poziomie lokalnym. Chodzi o rozwiązania, angażujące w sprawy rynku pracy organizacje pozarządowe, lokalnych przedsiębiorców, instytucje edukacyjne oraz podejmowanie inicjatyw rozwojowych poprzez wykorzystywanie mechanizmów partnerstwa lokalnego. Biorąc pod uwagę szereg działań, wyzwań stojących przed pracodawcami, warto raz jeszcze podkreślić, iż są to wyzwania natury organizacyjnej, prawnej, ale także „przekonaniowej” związanej z wyznaczaniem nowych kierunków rozwoju przedsiębiorstw, uwzględniających wzmocnioną rolę pracownika i jego podmiotowość w strategiach rozwojowych firm. Zdecydowana większość przedsiębiorców boi się spowolnienia gospodarczego w kolejnych latach. Tylko 8% firm nie ma tego typu obaw. Reszta w różnym stopniu spodziewa się osłabienia gospodarki. Aż 45% przedsiębiorców jest zdania, że spowolnienie gospodarcze w przyszłości będzie jeszcze większe niż w latach 2020-2021, 18% twierdzi, że taka sytuacja się utrzyma, a co czwarty liczy na poprawę.

Przedsiębiorcy zapytani o główne wyzwania, z jakimi będą musieli się mierzyć w przyszłości, na pierwszym miejscu wskazują utrzymującą się niepewność związaną z koronawirusem. Na drugim miejscu wymieniane są wyższe koszty prowadzenia działalności, a na trzecim spowolnienie gospodarcze. Co trzeci przedsiębiorca obawia się kolejnych obostrzeń rządowych związanych z koronawirusem. Na kolejnych miejscach pojawia się spadająca liczba zamówień oraz inflacja. Warto jednak odnotować, że w aktualnych warunkach pracodawcy przestali się obawiać deficytu kadrowego – wskazuje na to tylko mniej więcej co ósma firma. Podobnie niewielki odsetek martwi się możliwością odpływu kadry z Ukrainy. Nadal jednak co czwarty pracodawca uważa, że największym wyzwaniem będzie utrzymująca się od wielu lat presja płacowa ze strony pracowników. Tylko 9% firm spodziewa się, że

sytuacja ich przedsiębiorstwa w kolejnych latach będzie lepsza niż w roku 2020 i 2021. 42% obawia się pogorszenia, taki sam odsetek wskazuje na utrzymanie się warunków z tego okresu. Mały optymizm firm przekłada się na ich ostrożne deklaracje dotyczące zatrudnienia i podwyżek. Tylko 9% firm planuje zwiększanie zatrudnienia w kolejnych latach. Niemal połowa przedsiębiorców utrzyma liczbę miejsc pracy na tym samym poziomie co w latach pandemicznych. Niepokojąca jest deklaracja aż 24% firm, które planują redukcję etatów, co może mieć związek z kończącym się obowiązywaniem działania tarcz anty kryzysowych. To oznacza ryzyko zwolnień dla wielu pracowników.

W kwestii wynagrodzeń również nie należy spodziewać się wzrostów. Na dobrą informację może liczyć tylko 12% zatrudnionych, bo tyle firm planuje zwiększanie poziomu wynagrodzeń. Dodatkowo, 27% firm przyznało pracownikom podwyżki w związku z podwyższeniem płacy minimalnej. Utrzymania poziomu wynagrodzeń spodziewa się 37% firm, a 14% planuje obniżkę. W poprzedniej edycji badania plan zmniejszania płac miało tylko 1% przedsiębiorstw, co pokazuje jak silne piętno odcisnęła pandemia na rynku pracy w Polsce. W ciągu roku od wybuchu epidemii koronawirusa zaszły poważne zmiany w sposobie naszej pracy, ale też w funkcjonowaniu firm. Już 38% przedsiębiorców zaobserwowało, że w ich branży przyspieszyła automatyzacja lub/i robotyzacja. Przeciwnego zdania jest taki sam odsetek firm, a 24% jeszcze nie wie, jaki był wpływ pandemii w zakresie wdrażania automatyzacji lub/i robotyzacji w ich branży. Widać jednak, że rewolucja technologiczna przyspieszyła. Rok temu, na początku 2020 roku, zdecydowana większość, bo aż 3 na 4 firmy w Polsce nie zamierzały wdrażać automatyzacji lub/i robotyzacji. Teraz, w 2021 roku, taką deklarację składa tylko 32% przedsiębiorców. Co więcej, trzykrotnie wzrósł odsetek tych firm, które aktualnie wdrażają automatyzację lub/i robotyzację – 13% w IH2021 vs. 4,3% w IH2020. Już 44% przedsiębiorców jest też zdania, że ich firma jest gotowa na automatyzację lub/i robotyzację, podczas gdy rok wcześniej ten odsetek wynosił tylko 25%. Nadal jednak istnieje spore grono sceptyków, którzy twierdzą, że ich firma nie jest jeszcze gotowa na zmiany, które przyniesie automatyzacja lub/i robotyzacja. Takich przedsiębiorców jest niemal połowa, bo aż 46%.<sup>17</sup> W ciągu roku od wybuchu epidemii koronawirusa w Polsce zmieniły się przewidywania firm co do wpływu automatyzacji lub/i robotyzacji na poziom zatrudnienia. Dla pracowników negatywną informacją będzie to, że w ocenie aż 68% firm automatyzacja lub/i robotyzacja wdrożona w przedsiębiorstwie przyczyni się do zmniejszenia poziomu zatrudnienia. Przeciwnego zdania jest niemal co czwarty przedsiębiorca. Warto zwrócić uwagę, że w poprzedniej edycji badania te proporcje były odwrotne. 61% firm

zakładało, że automatyzacja lub/i robotyzacja w firmie nie wpłynie na poziom zatrudnienia, a 30% było przeciwnego zdania. Pocieszeniem dla pracowników powinno być to, że już 46% firm planuje szkolenia dla swojej kadry z obsługi nowych urządzeń oraz systemów, a 28% chce przekwalifikować część załogi. Firmy spodziewają się jednak, że w kwestii przekwalifikowania pracowników będą mogły liczyć na wsparcie rządu – wierzy w to niemal co drugi pracodawca. Niewielu przedsiębiorców, bo zaledwie 13% twierdzi, że przekwalifikowanie to wyłącznie obowiązek rządu, a 23%, że to zadanie tylko firm.<sup>18</sup>

W pandemicznej rzeczywistości dotychczasowe podejście do benefitów runęło jak domek z kart. Coś, co wcześniej było atrakcyjnym dodatkiem do wynagrodzenia, stało się mało użyteczne, jak np. karty multisport do zamkniętych siłowni, czy karty lunchowe do stołówek, na których pracownicy przestali bywać. Dlatego od marca już 67% pracodawców zaproponowało swoim pracownikom nowe benefity. Najwięcej firm zdecydowało się na elastyczne podejście do miejsca i czasu wykonywania pracy (34%). Podobny odsetek, bo 30%, zaoferowało szkolenia online. Nieco mniej, bo 18% wprowadziło w firmie wsparcie psychologiczne dla pracowników, a 14% szczepienia na gripę. Co dziesiąty pracodawca pomyślał też o zajęciach online dla dzieci oraz dofinansowaniu do zdalnej rozrywki, jak np. Netflix. Dodatkowe benefity to rekompensata dla pracowników za te dodatki, z których firmy musiały zrezygnować. Tylko 26% firm deklaruje, że nie zrezygnowało z żadnych benefitów. Najwięcej przedsiębiorców ze względu na sytuację wycofało się z organizacji imprez firmowych oraz szkoleń, a co czwarty nie oferuje już kart multisport. Ponadto, 17% firm nie proponuje już kart lunchowych, a 16% prywatnej opieki medycznej. Co dziesiąty pracodawca nie organizuje owocowych dni tygodnia, choć niektóre firmy decydują się w zamian na wysyłanie owoców do domów swoich pracowników. Więcej niż co czwarta firma w Polsce zatrudnia obecnie pracowników z Ukrainy – to duży wzrost, o aż 17 pp. w porównaniu do poprzedniej edycji badania. Najwięcej pracowników z Ukrainy znajdziemy w firmach zatrudniających ponad 250 osób – już 45% z nich ma w załodze kadre ze Wschodu. W przypadku średnich firm co trzecia deklaruje zatrudnianie Ukraińców, a w małych co czwarta. Również niemal co czwarta firma w Polsce zamierza rekrutować Ukraińców w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Największe zapotrzebowanie na pracowników z Ukrainy obserwujemy w firmach z sektora przemysłowego – już co trzecie przedsiębiorstwo planuje zatrudniać kadre ze Wschodu. Na drugim miejscu znajdują się firmy z sektora handlu – 27% będzie zatrudniało pracowników z Ukrainy, a w branży usługowej 20%. Pracownicy z Ukrainy najczęściej są zatrudniani na stanowiskach niższego szczebla – wskazało tak 70%

firm. To stała tendencja utrzymująca się od początku prowadzenia badania, która jest bezpośrednią konsekwencją ograniczeń uproszczonej procedury zatrudniania. Możliwość legalnej pracy tylko przez pół roku powoduje, że wielu firmom nie opłaca się inwestować w szkolenia kadry ze Wschodu na stanowiska wyższego szczebla. Warto jednak zwrócić uwagę, że systematycznie od kilku lat zwiększa się odsetek firm zatrudniających Ukraińców jako wykwalifikowaną kadrę wyższego szczebla – 12% w IH2021 vs. 9% w IH2020 vs. 4% w IIH2019. Co trzeci pracodawca ma pozytywny stosunek do pracowników z Ukrainy, co oznacza wzrost o 3 pp. w porównaniu do poprzedniej edycji badania. Zdecydowana większość firm twierdzi, że ma neutralne nastawienie do Ukraińców, co wskazuje na asymilację kadry ze Wschodu, która jest traktowana tak samo jak Polacy. Negatywne nastawienie zgłasza tylko 8% przedsiębiorców.

Pracodawcy zapytani o to, za co najbardziej cenią kadrę ze Wschodu, wskazują w pierwszej kolejności na: pracowitość, doświadczenie oraz szybką adaptację. Wszystkie te czynniki są istotne z punktu widzenia sprawnego wdrożenia pracownika. Podobnie jak mała bariera językowa, która pozwala szybko przeprowadzić proces tzw. onboardingu. To w przypadku zatrudniania pracownika tylko na 6 miesięcy jest niezwykle istotne, a nadal większość Ukraińców przyjeżdża do Polski w ramach tzw. procedury oświadczeniowej. Warto dodać, że już 3 na 10 pracodawców wskazało, że ceni pracowników z Ukrainy za lojalność. Co czwarty dostrzega łatwość i sprawność nauki języka polskiego. Natomiast co piąty widzi skromność oraz wiedzę pracowników z Ukrainy, a 15% tworzenie pozytywnej atmosfery. Tylko 3% pracodawców wskazało, że nie ma nic, za co cenią pracowników z Ukrainy.<sup>19</sup>

---

<sup>10</sup> J. Schwartz i in., COVID-19: Strategia zatrudnienia na czas wychodzenia z kryzysu wywołanego wirusem COVID-19, Deloitte 2020,

<sup>11</sup> J. Michalska, K. Patalan, Przyszłość pracy post-Covid, <https://www.miesiecznik-benefit.pl/wywiad/news/przyszlosc-pracy-post-covid-1/>

<sup>12</sup> Tamże.

<sup>13</sup> Bergman Engineering, Rynek pracy w czasie koronawirusa – zamiast na umowę będą zatrudniać na kontrakt, <https://ksiegowosc.infor.pl/zus-kadry/zatrudnianie-i-zwalnianie/4573326,Rynek-pracy-w-czasie-koronawirusa-zamiast-na-umowe-beda-zatrudniac-na-kontrakt.html>

<sup>14</sup> Tamże.

<sup>15</sup> Human Capital Trends 2019, Deloitte 2019.

<sup>16</sup> J. Schwartz i in., COVID-19: Strategia zatrudnienia na czas wychodzenia z kryzysu,

<sup>17</sup> Prognozy przyszłości. Know How 2021 – Raport OLX.

<sup>18</sup> Barometr polskiego rynku pracy 2021 – Personel Service.

<sup>19</sup> Barometr polskiego rynku pracy 2021 – Personel Service.



## Zmiany na rynku pracy z punktu widzenia pracownika.

Wybuch pandemii zmienił diametralnie sytuację na rynku pracy, postawił szereg wyzwań przed pracodawcami, ale spowodował też szereg trudności, z którymi mierzą się pracownicy. Aktualne dane z rynku pracy pokazują, iż to czego pracownicy obawiają się najbardziej, to redukcja zatrudnienia (25%), zmniejszenie wynagrodzenia (41%) oraz likwidacja firmy (16%).<sup>20</sup> Obawy i lęki pracownicze spowodowane pandemią skłaniają do rozpatrywania trendów, wyzwań rynku pracy również z ich perspektywy, generując tym samym potrzebę podejmowania działań, które pozwolą pracownikom utrzymać się na rynku pracy. Pandemia stała się czynnikiem, który skłania pracowników do działań w kierunku przebranżowienia się, w celu wzmocnienia swojej pozycji na rynku, bądź zmiany pracy i szukania jej w bardziej stabilnych sektorach. Według danych pracuj.pl, aktualnie zmianę zawodu rozważa aż 64% polskich pracowników. Z raportu wynika również, iż oprócz wszechobecnego nastroju niepewności, zdecydowanie widać „gotowość Polaków na zmianę ścieżki zawodowej i przyjęcie nowych wyzwań w karierze”<sup>21</sup>. Uzyskane dane pokazują, iż sytuacja związana z zatrudnieniem w takim samym stopniu dotyka pracodawców, jak i pracowników. Zatem, przyjmując perspektywę pracownika, jako istotnego zasobu rynku pracy, warto wskazać najistotniejsze kompetencje pracownicze, których rozwijanie i posiadanie wydaje się niezbędne do efektywnego funkcjonowania na „nowym” rynku pracy. Spora ich część, to kompetencje, cechy bądź dyspozycje identyfikowane i pożądane na rynku pracy jeszcze przed pandemią, jednak zmieniły się oczekiwania, co do stopnia ich zaawansowania, a czasami również sposobu ich wykorzystywania. Warto zauważyć, iż kryzys związany z lockdownem wygenerował zapotrzebowanie na nową elastyczność, umiejętności zarządzania sobą oraz zadaniami, wreszcie umiejętności związane z wykorzystywaniem narzędzi cyfrowych. Wszystkie je można określić mianem organizacyjnych, odnoszących się do zorganizowania sobie pracy zdalnej, przeorganizowania funkcjonowania w otoczeniu domowym w taki sposób, aby wykonywać pracę za pomocą dostępnych, ale też dedykowanych konkretnej pracy narzędzi, optymalizować czas spędzony przed ekranem i nie zaniedbać życia osobistego. Dla większości pracowników, poza branżami IT, praca z domu jest nowym doświadczeniem, często bardzo trudnym, w dodatku pozbawionym wyboru, ale koniecznością wynikającą z zaistniałej sytuacji. Pomimo tego, iż kompetencje z zakresu zarządzania sobą oraz pracą są kompetencjami, które od lat zajmują najwyższe miejsca na listach tych pożądanych, większość pracujących osób dopiero teraz miało okazję zmierzyć się z nimi w praktyce. Zaistniała sytuacja otwiera przestrzeń do dyskusji nad rozumieniem czy nawet bardziej praktykowaniem work-life balance. Trendy rynku pracy sprzed pandemii, ale także rozwój nowoczesnych technologii, mediów społecznościowych i wreszcie aktualna sytuacja spowodowana wirusem wyraźnie pokazują, iż myślenie o równowadze między życiem zawodowym a życiem prywatnym jako pełnym rozdzieleniu tych światów jest jednak mało realne, a wizja oddzielania tych przestrzeni wyczerpuje się, ponieważ stwarza wrażenie konkurencji pomiędzy zróżnicowanymi aktywnościami istotnymi dla poszczególnych jednostek. Interesującą odpowiedzią na wyzwania współczesnego rynku pracy, szczególnie tego zmodyfikowanego przez okres izolacji społecznej, wydaje się koncepcja work-life integration albo work-life blending, która zakłada, iż świat zawodowy i prywatny muszą ze sobą współistnieć, a uczestnicy tych światów powinni się między nimi płynnie przełączać. Takie podejście jest coraz częściej promowane przez współczesnych menadżerów oraz portale HR-owe i już wcześniej było chętnie praktykowane przez przedstawicieli najmłodszych pokoleń<sup>22</sup>. Nowe podejście do życiowego balansu wskazuje na konieczność rozwinięcia kompetencji samoorganizacyjnych, umożliwiających płynne przenikanie między światem pracy i życiem osobistym, umiejętności zorganizowania miejsca oraz czasu pracy w

przestrzeni, która do tej pory była zarezerwowana wyłącznie do celów związanych z życiem osobistym, rodzinnym. Wskazane umiejętności związane są także z zaadaptowaniem się do warunków wynikających z elastycznych form zatrudnienia. Oprócz kompetencji samoorganizacyjnych, które będą jeszcze bardziej pożądane w sytuacji pracy zdalnej czy hybrydowej, nadal w cenie są szeroko rozumiane kompetencje cyfrowe, czy tak zwane kompetencje przyszłości, szeroko komentowane w przestrzeni społecznej oraz analizowane w wielu opracowaniach.<sup>23</sup> Nowy paradygmat zatrudnienia przedkłada również umiejętności społeczne i osobiste nad konkretną wiedzę specjalistyczną. Śledząc tendencje rynku pracy, warto zauważyć, iż w cenie nadal są unikalne cechy ludzkie i kompetencje, takie jak inteligencja społeczna, myślenie systemowe, wyobraźnia, empatia, innowacyjność, kreatywność oraz improwizacja i jak dotąd są niezastępowalne przez maszyny.<sup>24</sup> Uwagę trzeba także zwrócić na fakt, iż koronawirusowe realia sprzyjają wzrostowi znaczenia zatrudnialności. Na gruncie polskim przywołane pojęcie zyskało popularność w XXI wieku, co miało związek głównie z przystąpieniem Polski do Unii Europejskiej. Określenie employability zarówno w polskiej, jak i zagranicznej literaturze definiowane jest w różnoraki sposób. Przywołane pojęcie analizuje się zarówno na poziomie makroekonomicznym, odnoszącym się globalnie do rynku pracy oraz mikroekonomicznym, jednostkowym, odnoszącym się do poszczególnych osób. W kontekście niniejszego opracowania bardziej użyteczna wydaje się perspektywa indywidualna, która w obliczu zmian relacji pracownik-pracodawca, na nowo ułożonej przez COVID-19, wydaje się być dosyć istotna. Według M. Kabaja, pojęcie zatrudnialności obejmuje cztery elementy: oznacza skuteczność jednostki na rynku pracy, umiejętność dostosowania się do struktury popytu, poszukiwanych kwalifikacji i umiejętności, indywidualne promowanie zdolności do zatrudnienia. Zatrudnialność oznacza główną odpowiedzialność jednostki lub grup zawodowych za swoją przyszłość na rynku pracy; stwarzanie szans aktywizacji jednostki przez programy na rynku pracy oraz interaktywną zdolność do zatrudnienia, co oznacza, że w proces zatrudnienia powinni być włączeni wszyscy „uczestnicy” rynku pracy, a nie tylko indywidualne jednostki.<sup>25</sup> W aspekcie indywidualnym zatrudnialność oznacza zatem zdolność do pozyskania pracy, ale także jej utrzymania, zarówno zatrudniając się u kogoś, jak i prowadząc własną działalność oraz możliwość rozwoju kariery zawodowej dzięki elastyczności oraz nabytym wcześniej umiejętnościom, które pozwalają na wykorzystanie i optymalizowanie rozwijanego wcześniej kapitału kompetencyjno -kwalifikacyjnego. Korzystając z analiz U. Jeruszki, należy podkreślić, że biorąc pod uwagę perspektywę mikroekonomiczną, wskazuje się na trzy istotne cechy zatrudnialności, a wśród nich: potrzebę uzyskania od początku jakościowo znaczącego zatrudnienia, utrzymania go, a także umiejętności poruszania się po nim, zmiany zatrudnienia, zarówno na wewnętrznym, jak i zewnętrznym rynku pracy.<sup>26</sup> Odwołując się do przywołanych definicji, można powiedzieć, iż zatrudnialność stanowi ważny wskaźnik zaradności na rynku pracy, szczególnie w sytuacji niesprzyjających pracownikowi warunków, a za takie można uznać te, które powstały w wyniku pandemii. Ewidentny zwrot w kierunku rynku pracodawcy, od dosyć mocno ugruntowanego rynku pracownika przed pandemią, wyzwała większe zapotrzebowanie na zatrudnialność, nie tylko w dotychczasowej formie, ale też nieco zmodyfikowanej czy rozbudowanej. Zmiany na rynku pracy stawiają przed pracownikiem wymóg rozwijania tych cech i umiejętności, które zwiększą ich zatrudnialność i atrakcyjność na rynku pracy. Z tej perspektywy szczególnie ważne w obecnej sytuacji, oprócz wskazanych kompetencji z zakresu samo zarządzania i organizacji, wydają się proaktywność i rezyliencja, pojęcia które być może powinny stanowić fundament zatrudnialności. Proaktywność to postawa, w której jednostka jest odpowiedzialna za swoje życie poprzez świadome dokonywanie wyborów, ustalanie oraz osiąganie celów. Osoby proaktywne działają w obszarze swojego wpływu, mają świadomość swoich zasobów oraz



możliwości i korzystają z nich. Osoby zachowujące się w ten sposób cechują się siedmioma charakterystykami profilu osoby proaktywnej, takimi jak: poszukiwanie możliwości zmiany, ustanawianie efektywnych i zorientowanych na zmianę celów, antycypowanie problemów oraz podejmowanie środków zaradczych, tendencja do robienia różnych rzeczy oraz robienia ich w inny sposób niż osoby reaktywne, podejmowanie różnych akcji oraz podejmowanie nowych wyzwań, bycie upartym (wytwrałym) oraz konsekwentne realizowanie swoich planów, osiąganie celów oraz legitymizacja konkretnymi osiągnięciami. Wskazane charakterystyki manifestują się zarówno poprzez osobowość jednostek oraz okoliczności sytuacyjne, w których jednostka funkcjonuje.<sup>27</sup> W literaturze przedmiotu częściej podejmuje się zagadnienia pro aktywności z perspektywy jednostkowej i wydaje się, iż rozpatrywanie jej w tych kategoriach wpisuje się w koncepcję zatrudnialności, jednak sytuacja pandemii i jej konsekwencje dla rynku pracy bardzo mocno podkreślają także znaczenie okoliczności sytuacyjnych, kontekstu w którym jednostka funkcjonuje, co z kolei pokazuje, iż paradoksalnie niesprzyjające warunki spowodowane utrudnieniami wirusowymi mogłyby stać się kontekstem do wyzwolenia postaw proaktywnych u wybranych jednostek. Oczywiście, zdecydowanie łatwiej będzie osobom, które wykazują skłonności osobowościowe do bycia proaktywnym, gdyż pracownik proaktywny będzie wyznaczał sobie cele zawodowe i dokładał wszelkich starań, by je osiągnąć, będzie czuł się odpowiedzialny za swoją przyszłość i potrafił wyciągać wnioski z porażek. Dla odmiany, pracownik przyjmujący postawę reaktywną nie czuje się odpowiedzialny za swój los, winą za niepowodzenia obarcza otoczenie, a wszelkiego rodzaju przeciwności demotywują go do dalszych prób. Aktualna sytuacja rynkowa prawdopodobnie wzmocni zachowania proaktywne u osób, których działania karierowe do tej pory były ukierunkowane na realizację celów zawodowych oraz dążenie do wewnętrznej satysfakcji, skoncentrowane na rozwijaniu umiejętności samodzielnego rozwiązywania problemów oraz samorealizacji, ponieważ osoba przyjmująca postawę proaktywną postrzega poszczególne zadania zawodowe w kategorii szans i wyzwań, a nie komplikacji i niepowodzeń. Dzięki temu może konstruktywnie rozwiązywać sytuacje problemowe, nabywając i doskonaląc różne umiejętności, a także osiągając sukcesy.<sup>28</sup> Prezentowana postawa zdecydowanie przełoży się na wzrost zatrudnialności pracownika. Niestety, powrót do rynku pracodawcy, ograniczone możliwości znalezienia zatrudnienia, większe ryzyko utraty pracy procentują także postawą reaktywną u sporej części potencjalnych pracowników, szczególnie tych, którzy należą do kategorii określanej mianem NEET. Niesprzyjające okoliczności mogą stać się dla osób należących do tej grupy przesłanką usprawiedliwiająca i wzmacniająca ich bierność. Z „Raportu o inflacji” Narodowego Banku Polskiego<sup>29</sup> wynika, iż wybuch pandemii COVID-19 przyczynił się również do spadku potencjalnego zasobu siły roboczej, co wynika przede wszystkim ze zwiększonego niedopasowania na rynku pracy. Część zwalnianych pracowników w dotkniętych kryzysem sektorach nie znajdzie innej pracy, ze względu na brak wymaganych kwalifikacji i umiejętności oraz czas potrzebny do ich nabycia. Zarysowana sytuacja prawdopodobnie wywoła dwojakie skutki: z jednej strony zadziała motywująco na pracowników, którzy muszą zawalczyć o swoją pozycję na rynku pracy, co można łączyć z proaktywną postawą wobec swojej kariery zawodowej, a z drugiej może utrwalić zwątpienie bądź załamanie. W tym kontekście niezwykle ważne wydaje się rozwijanie takich kompetencji, które nie tylko będą sprzyjały rozwojowi proaktywności, ale również takich, które przygotowują osoby aktywne zawodowo, bądź które dopiero podejmą pracę, na trudności, z którymi muszą się mierzyć. Dlatego, warto poświęcić trochę więcej uwagi kategorii pojęciowej, jaką jest rezyliencja. Decyduje ona o tym, jak przechodzimy trudne i zmienne sytuacje, również te związane z aktywnością zawodową. O rezyliencji stanowią zasoby mentalne, takie jak determinacja, poczucie własnej wartości i życzliwość, czyli umiejętności

radzenia sobie z przeciwnościami i stawiania czoła wyzwaniom na drodze do wykorzystania pojawiających się możliwości.<sup>30</sup> Według autorów cytowanego opracowania, prawdziwa rezyliencja sprzyja dobrostanowi, czyli podstawowemu poczuciu szczęścia, miłości i spokoju.<sup>31</sup> Przenosząc tę definicję na obszar zawodowy, rezyliencja powinna oznaczać umiejętność „wychodzenia na prostą” po trudnych doświadczeniach zawodowych. Składają się na to między innymi jednostkowy sposób radzenia sobie ze stresem, elastyczność w przyjmowaniu kolejnych zmian, nastawienie do nowych, zaskakujących sytuacji, umiejętność radzenia sobie z nieprzewidywalnością i brakiem stabilności<sup>32</sup>, co w obliczu pandemii wydaje się niezwykle ważne. Taki sposób definiowania rezyliencji wskazuje, iż jest ona swego rodzaju narzędziem pozwalającym na radzenie sobie z trudnymi sytuacjami oraz adaptację do nich i wreszcie gwarantuje sprawne funkcjonowanie w zmienionym otoczeniu. Rezyliencja jest właściwością ułatwiającą minimalizowanie stresu i eliminację pojawiających się przeciwności, zdolnością do działania pomimo doświadczania porażek, a także umiejętnością radzenia sobie z silnymi wahaniami nastroju, zdolnością do poprawy sprawności umysłowej i funkcjonowania w różnych obszarach życia, również w życiu zawodowym.<sup>33</sup> Rezyliencja to pojęcie wywodzące się z psychologii i określające zespół cech wpływających na to, jak człowiek radzi sobie w trudnych sytuacjach. Wśród nich wskazać można: poczucie autonomii, spokój w obliczu presji, racjonalne myślenie, poczucie własnej wartości, optymizm, szczęście oraz inteligencję emocjonalną, poczucie sensu i celu, poczucie humoru, altruizm, miłość i współczucie, charakter (integralność i siła moralna), ciekawość, równowagę, towarzyskość i kompetencje społeczne, a także zdolność adaptacji, umiejętność czerpania z doświadczeń oraz zdrowe nawyki, czyli optymalne radzenie sobie z różnymi sytuacjami życiowymi.<sup>34</sup> Umiejętność podejmowania decyzji, odpowiedzialność za swoje czyny, otwartość, umiejętność działania pod presją, to zdolności związane z rezyliencją, które są bardzo pożądane na rynku pracy, szczególnie w sytuacjach kryzysowych, mało stabilnych. Odporność psychiczna jest niezwykle ważną cechą osobowości, która według specjalistów badających rynek pracy przekłada się na skuteczność.<sup>35</sup> Wydaje się ona zatem szczególnie ważna w kontekście trudności, jakie pojawiły się na rynku pracy w czasie pandemii. Odporność psychiczna jest niezbędna do „właściwego” funkcjonowania na rynku pracy i tym samym staje się kolejnym niezbędnym elementem zatrudnialności. Tylko osoby radzące sobie w nowych trudnych sytuacjach, elastyczne, o odpowiednio wysokim poczuciu własnej wartości, odpowiedzialne, wyciągające wnioski będą atrakcyjne dla pracodawców. Zatrudnialność jako ważna dyspozycja pracownika w XXI wieku, w moim odczuciu, w obliczu kryzysu zmienia swój kształt i bez wątpienia powinna zostać wzmocniona o kategorie związane z proaktywnością oraz rezyliencją. Dlatego, w perspektywie przyszłościowej zasadne wydaje się poszukiwanie takich rozwiązań, które będą ułatwiać rozwój pracowników, ale także wzmocniać ich kompetencje, nie tylko w obszarze stricte zawodowym, ale również w obszarze stanowiącym istotny element kompetencji zatrudnieniowych. Wzmocniona rezyliencją i postawami proaktywnymi zatrudnialność daje pracownikom szansę na efektywne funkcjonowanie na nowym, zmodyfikowanym, cyfrowym rynku pracy po pandemii nawet wtedy, kiedy świat wcześniej zaprojektowany będzie wymagał gruntownych zmian.

Z danych prezentowanych w raporcie „Barometr Polskiego Rynku Pracy 2021”<sup>36</sup> wynika, że Polacy z rezerwą podchodzą do tego, co może się wydarzyć na rynku pracy w najbliższym czasie. Połowa uważa, że ich sytuacja się nie zmieni, a prawie co piąty obawia się, że będzie gorsza niż w 2020 czy 2021 roku. Jedynie 7% pracowników patrzy na kolejne miesiące z nadzieją na poprawę. Rok 2020 nie rozpieszczał pracujących. Wyższe wynagrodzenie otrzymało 27% pracowników, awans jedynie 4%, a zarówno wyższe stanowisko, jak i pensję 5%. Mimo tego, aż 6 na 10 pracowników nie planuje zmieniać pracy w ciągu najbliższych 6

miesiący. Przywiązanie do aktualnego miejsca pracy może wynikać z tego, że już niemal 7 na 10 Polaków twierdzi, że ich pracodawca dobrze lub bardzo dobrze poradził sobie z prowadzeniem biznesu w czasie pandemii. Tylko 17% pracowników twierdzi, że firma poradziła sobie słabo, a 5%, że bardzo słabo. Stąd może wynikać lojalność pracowników, którzy obawiają się, że zmiana pracy w aktualnych warunkach rynkowych może wiązać się z większą niepewnością, czy nowy pracodawca tak samo sprawnie będzie sobie radził z wyzwaniem, jakie stawia przed firmami COVID-19. Jak wynika z raportu World Economic Forum (WEF)<sup>37</sup>, automatyzacja lub/i robotyzacja przyczyni się do likwidacji aż 85 mln etatów w ciągu najbliższych 5 lat. Tymczasem 64% Polaków nie obawia się, że jej wprowadzenie może odebrać im pracę. To tym bardziej zaskakujące, że aż 68% firm widzi we wprowadzonej automatyzacji lub/i robotyzacji zagrożenie w postaci likwidacji miejsc pracy. Mimo to martwi się o to jedynie co piąty pracownik. Dodatkowo, już 18% pracowników przyznaje, że zna kogoś, kto w ostatnim roku stracił pracę na skutek wdrożonej w firmie automatyzacji lub/i robotyzacji. To, że pandemia przyspieszyła wdrażanie automatyzacji lub/i robotyzacji w firmach, dostrzega tylko 16% pracowników. Według obserwacji 69% Polaków, takie mechanizmy w ich miejscu pracy nie zaszły. Pracownicy muszą się jeszcze oswoić z myślą, że wdrożona w firmie automatyzacja lub/i robotyzacja może dla nich oznaczać zmianę pracy lub konieczność przekwalifikowania się. Połowa Polaków zakłada, że w przyszłości nie będzie musiała się przekwalifikować ze względu na postępującą automatyzację lub/i robotyzację. Tę konieczność dostrzega jedynie 15% pracowników (połowa z nich to osoby z podstawowym wykształceniem), a 36% nie ma wyrobionej opinii na ten temat. Warto zauważyć natomiast, że 30% Polaków w automatyzacji lub/i robotyzacji widzi dla siebie szansę. Obawia się jej co piąty ankietowany, natomiast połowa Polaków nie wie, czy automatyzacja lub/i robotyzacja jest dla nich szansą, czy zagrożeniem. Pandemia dokonała istotnych zmian w świadomości pracowników, przyczyniając się do zwiększenia ich motywacji do rozwoju. Już 44% z nich pod wpływem doświadczeń związanych z pandemią planuje zdobywać nowe kompetencje. Szczególnie mocno nastawiona jest na to najmłodsza grupa respondentów w wieku 18-24 lata oraz osoby po studiach licencjackich (po 60%).<sup>38</sup> Prawie połowa pracowników ma neutralny stosunek do pracujących w Polsce Ukraińców. Do pozytywnego stosunku przyznaje się 36% osób, co oznacza spadek o 6 pp. w porównaniu do poprzedniej edycji badania. Negatywny stosunek ma 13% badanych, co stanowi wzrost o 6 pp. Przewaga pozytywnego nastawienia do ukraińskich pracowników wiąże się z brakiem obaw o to, że imigranci mogą odebrać Polakom pracę. Prawie 8 na 10 polskich pracowników uważa, że Ukraińcy nie są dla nich zagrożeniem na rynku pracy. Jedynie 16% obawia się, że pracownicy ze Wschodu mogą zabrać im miejsca pracy. W kwestii tego, czy napływ obywateli z Ukrainy na krajowy rynek pracy obniża tempo wzrostu wynagrodzeń w Polsce, zdania są podzielone. Taki sam odsetek badanych (37%) obawia się takiej sytuacji, co uważa, że imigracja ze Wschodu nie jest zagrożeniem dla podwyżek. Pandemia zmieniła jednak nastawienie do imigrantów

zarobkowych. W obliczu aktualnej sytuacji, niemal co drugi badany uważa, że do Polski powinno przyjeżdżać mniej pracowników z zagranicy. Pandemia udowodniła nam, że konieczne jest posiadanie zabezpieczenia finansowego na wypadek pogorszenia sytuacji na rynku pracy. W związku z tym już 64% Polaków byłoby bardziej skłonnych podjąć się pracy dorywczej. Część z nas zmieniła też podejście do benefitów – 14% oczekuje, że tego typu dodatki ulegną zmianie, a 15% przestało traktować pracę zdalną jako benefit. Najwięcej pracowników, bo aż 45% chciałoby rozbudowanego pakietu opieki medycznej. 3 na 10 byłoby zadowolonych ze szkoleń online, a co piąty z ułatwionego dostępu do szczepień. Pracownicy oczekują też benefitów w postaci wsparcia psychologicznego czy dofinansowania do zdalnych form rozrywki, np. Netflix (po 17%).<sup>39</sup>

---

20 Interia.pl, informacja prasowa, Pandemia zmusza wielu pracowników do zmiany zawodu, [https://biznes.interia.pl/praca/news-pandemia-zmusza-wielu-pracownikow-do-zmiany-zawodu,nId,4546953?parametr=zobacz\\_takze](https://biznes.interia.pl/praca/news-pandemia-zmusza-wielu-pracownikow-do-zmiany-zawodu,nId,4546953?parametr=zobacz_takze)

21 Tamże.

22 Por. B. Harrington, J.J. Ladge, Work-life integration: Present Dynamics and Future Directions for Organizations, *Organizational Dynamics*, Vol. 38, No.2, pp. 148-157, 2009; <https://gethppy.com/workplace-happiness/work-life-balance-to-work-life-blending>, <https://www.inc.com/principal/forget-work-life-balance-work-life-blending-is-the-key-to-happiness.html>, <https://www.rp.pl/Praca/190229534-Work-life-balance-i-work-life-integration---czym-charakteryzujecie-sie-te-podejscia.html>; <https://www.hbrp.pl/b/work-life-integration/P9MVaF9Da>

23 N. Hatałska, *Pracownik przyszłości*, Gdańsk, 2019; S.M. Kwiatkowski (red.), *Kompetencje przyszłości*, Warszawa 2018; R. Włoch, K. Śledziwska, *Kompetencje przyszłości. Jak je kształtować w elastycznym ekosystemie edukacyjnym?*, Warszawa 2019.

24 A. Goncalves, Coronavirus: Fighting Unemployment by Learning Tech Skills, <https://youmatter.world/en/coronavirus-unemployment-tech-skills/>

25 M. Kabaj, *Wpływ systemów kształcenia zawodowego na zatrudnienie i bezrobocie młodzieży*, Warszawa 2012,

26 U. Jeruszka, *Zatrudnialność w perspektywie pedagogiki pracy*, Warszawa 2019,

27 A. Bańka, *Proaktywność a tryby samoregulacji. Podstawy teoretyczne, konstrukcja i analiza czynnikowa Skali Zachowań Proaktywnych w karierze*, Poznań – Warszawa 2016,

28 Portal pracuj.pl, <https://porady.pracuj.pl/kariera-i-rozwoj/postawa-proaktywna-i-reaktywna-w-zyciu-zawodowym/>

29 D. Szymański, NBP kreśli czarny scenariusz dla rynku pracy w Polsce. „Coraz gorsze dopasowanie”, <https://businessinsider.com.pl/finanse/makroekonomia/rynek-pracy-w-polsce-z-raportu-o-inflacji-narodowego-banku-polskiego/mk5dhhe>

30 R. Hanson, F. Hanson, *Rezyliencja. Jak ukształtować fundament spokoju, siły i szczęścia*, Sopot 2020,

31 Tamże.

32 E. Wędrychowska, 5 sposobów na to, jak budować swoją „warstwę ochronną”, by radzić sobie w trudnych doświadczeniach zawodowych, <http://ewedrychowska-coaching.pl/blog/rezyliencja-5-sposobow-na-to-jak-budowac-swoja-warstwe-ochronna-by-radzic-sobie-w-trudnych-doswiadczeniach-zawodowych/>

33 M. Gabrys, *Rezyliencja*, <https://malgorzatagabrys.pl/rezyliencja/>

34 Tamże

35 *Psychologia-plus.pl*, <https://www.psychologia-plus.pl/blog/rezyliencja-o-naszej-wewnetrznej-odpornosci/>

36 *Barometr polskiego rynku pracy 2021 – Personel Service*.

37 *Annual Report 2020-2021 - World Economic Forum*

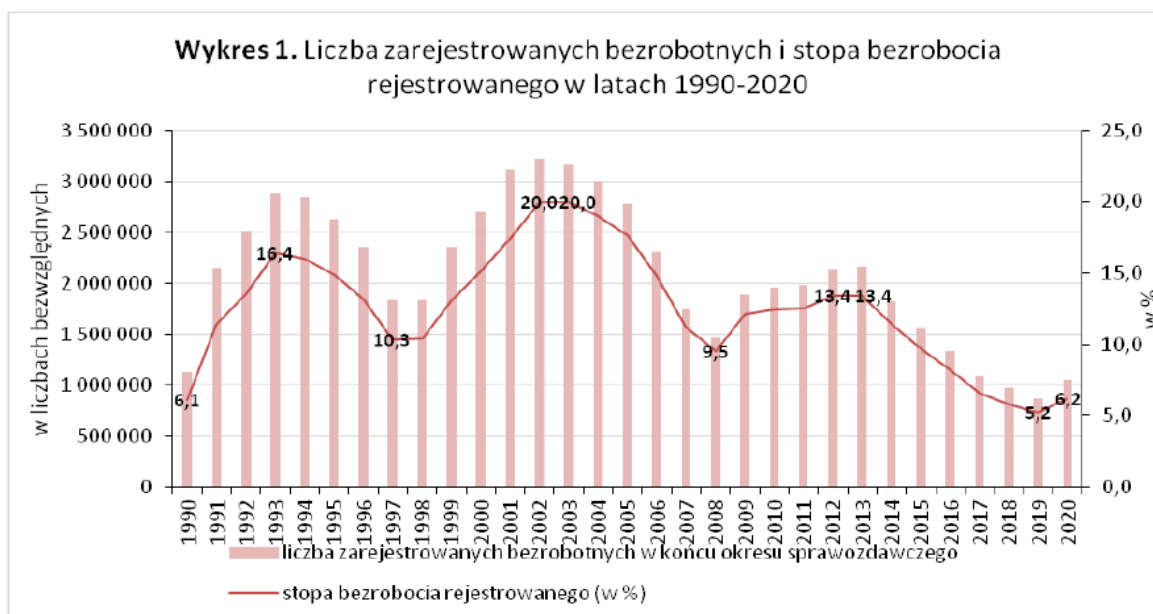
38 *Barometr polskiego rynku pracy 2021 – Personel Service*.

39 Tamże.

## RYNEK PRACY W POLSCE W LATACH 2019 – 2021. ZMIANY, TRENDY, KONTEKST EUROPEJSKI

Korzystne tendencje gospodarcze w ostatnich latach, których wyrazem było m.in. wysokie tempo wzrostu PKB1, miały pozytywny wpływ na rozwój i poprawę sytuacji na rynku pracy w Polsce. Liczba pracujących w Polsce w IV kwartale 2019 r. wyniosła ponad 16 mln osób (liczba pracujących wg BAEL) i była o ok. 0,4% wyższa niż rok wcześniej. Szczęólnego podkreślenia wymaga wzrost liczby pracowników najemnych, w tym zwiększający się z roku na rok odsetek zatrudnionych na podstawie umów na czas nieokreślony. Liczba pracujących na stabilnych umowach o pracę w IV kw. 2019 r. wynosiła 10,5 mln osób, tj. 79,3% pracowników najemnych (wobec 72,1% w IV kw. 2015 r.).

Obserwowany wzrost popytu na pracę przełożył się na dalszy spadek bezrobocia oraz spowodował, że na niektórych lokalnych rynkach problem bezrobocia w zasadzie przestał istnieć i miało ono wyłącznie charakter frykcyjny. Od kilku lat stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce systematycznie spadała – w końcu 2019 r. wyniosła 5,2%. Ten poziom po raz ostatni odnotowano na przełomie września i października 1990 r., czyli w okresie, gdy bezrobocie w Polsce w zasadzie dopiero się pojawiło.



Wykres 1. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych i stopa bezrobocia w latach 1990–2020 (źródło: MRPiT, kwiecień 2021 r.)



Również liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy była ponad 3-krotnie niższa niż w najtrudniejszym okresie (2003 r.), bowiem od połowy 2019 r. utrzymywała się ona na poziomie ok. 900 tys. osób. Spadek poziomu bezrobocia rejestrowanego w 2019 r. zanotowano we wszystkich województwach i 94% powiatów. W skali roku terytorialne zróżnicowanie stopy bezrobocia na poziomie województw zmniejszyło się o 1,0 p.p. (z 7,2 p.p. do 6,2 p.p.). W przypadku powiatów zróżnicowanie stopy bezrobocia zmniejszyło się z 23,1 p.p. w końcu 2018 r. (po korekcie GUS) do 22,0 p.p. w końcu 2019 r. – spadek wyniósł 1,1 p.p. W konsekwencji Polska była krajem znajdującym się w czołówce europejskiej jeśli chodzi o niski wskaźnik bezrobocia. Wg danych publikowanych przez Eurostat w grudniu 2019 r.2 Polska zajmowała 2. miejsce w UE 28, po Czechach, osiągając wskaźnik zharmonizowanej stopy bezrobocia na poziomie 2,9%. To bardzo dobry wynik zważywszy, że 15 lat temu wstępując w struktury UE zajmowaliśmy pod tym względem ostatnią pozycję. Pomimo widocznej poprawy sytuacji na rynku pracy wciąż identyfikowano istniejące – a także nowe – obszary wymagające podjęcia dalszych działań ze strony instytucji publicznych. Wiązały się one ze zmieniającą się sytuacją demograficzną i będącym jej wynikiem kurczeniem się zasobów pracy, nowymi technologiami, robotyzacją i automatyzacją, przechodzeniem na nowe modele gospodarki (tj. gospodarki obiegu zamkniętego i gospodarki niskoemisyjnej), niedoborami kadrowymi w części sektorów i wynikającą z nich potrzebą zarządzania procesami migracyjnymi, a także z potrzebą podnoszenia jakości pracy, stwarzania warunków do godzenia życia zawodowego z rodzinnym oraz ułatwienia powrotu kobiet na rynek pracy.

Wybuch pandemii COVID-19, początkowo w Chinach na przełomie 2019 i 2020 r., i jej szybkie rozprzestrzenianie się na całym świecie, w tym w Europie (od lutego 2020 r.) i w Polsce (od połowy marca 2020 r.), spowodował nie tylko potrzebę interwencji poszczególnych państw w sektorze ochrony zdrowia na nieznaną dotychczas skalę, ale także wymusił działania władz (w tym restrykcje zapewniające izolację społeczną) mające na celu niedopuszczenie do gwałtownego przyrostu zachorowań. W konsekwencji wystąpił w skali globalnej negatywny szok podaźowo-popytowy o nieobserwowanej dotąd sile. Na obecnym etapie jest wciąż wiele niewiadomych, które zdecydują o skali i konsekwencjach tego szoku, takich jak czas trwania pandemii, jej rozmiary, skutki dystansowania społecznego dla poszczególnych sektorów gospodarki oraz efektywność podejmowanych działań zaradczych. Wstępne szacunki GUS wskazują, że w Polsce w 2020 r. wartość dodana brutto w gospodarce narodowej zmniejszyła się o 2,8% w porównaniu z 2019 r. (w tym wartość dodana brutto

obniżyła się o odpowiednio: 45,5% w zakwaterowaniu i gastronomii, o 5% w transporcie i gospodarce magazynowej, o 0,2% w przemyśle, 3,7% w budownictwie oraz 4,0% w handlu i naprawach). Spadek aktywności krajowej gospodarki w 2020 r. prowadził – począwszy od II kwartału 2020 r. – do pogorszenia sytuacji na rynku pracy. Po sześciu latach wzrostu, w 2020 r. odnotowano spadek –względem poprzedniego roku – przeciętnego zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw. Było ono bowiem o 1,1% niższe niż w 2019 r., przy czym spadek zatrudnienia miał miejsce w większości sekcji – w tym w administrowaniu i działalności wspierającej (o 5,4%), w górnictwie i wydobywaniu (o 3,6%), przetwórstwie przemysłowym (o 2,1%) oraz zakwaterowaniu i gastronomii (o 1,9%). Należy również podkreślić, że w lutym 2021 r. przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw było o 1,7% niższe niż w lutym 2020 r. W 2020 r. przeciętne miesięczne nominalne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw było o 4,7% wyższe niż przed rokiem, natomiast dane za luty 2021 r. wskazują, że było ono o 4,5% wyższe niż w analogicznym miesiącu 2020 r.

Zaprezentowane 1 grudnia prognozy OECD dotyczące wzrostu gospodarczego przewidują, że PKB Polski wzrośnie w 2021 roku o 5,3 proc. W roku następnym spowolnienie będzie minimalne i wzrost wyniesie 5,2 proc. Prognozy Komisji Europejskiej dla Polski przewidują wzrost o 4,9 proc. w 2021 i o 5,2 proc. w 2022 roku. Wydaje się jednak, że prognoza OECD jest bardziej realna w kontekście wzrostu PKB za 3. kwartał, który wyniósł 5,3 proc. r/r.<sup>3</sup>

Pandemia odcisnęła swoje piętno na rynku pracy. Obserwowany trend dynamicznego spadku poziomu rejestrowanego bezrobocia został odwrócony. W końcu 2020 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było 1 046,4 tys. osób bezrobotnych, tj. o 180,1 tys. osób (20,8%) więcej niż w końcu 2019 r. Wzrost poziomu bezrobocia rejestrowanego w 2020 r. zanotowano we wszystkich województwach i w 97% powiatów. W 13 powiatach liczba bezrobotnych była niższa niż w końcu 2019 r., choć spadek wynosił od 20 do 667 osób. W 2020 r. w rejestrach urzędów pracy przeważały bezrobotne kobiety (53,7% zarejestrowanych bezrobotnych), osoby zamieszkałe w miastach (55,2%), z wykształceniem zasadniczym zawodowym lub niższym (51,1%), a średni wiek bezrobotnych wynosił ok. 40 lat. Stopa bezrobocia w końcu 2020 r. wyniosła 6,2% i była o 1 p. p. wyższa niż przed rokiem. Najniższą stopę bezrobocia odnotowano w M. Katowice (1,7%, wzrost r/r o 0,7 p. p.), zaś najwyższy wskaźnik bezrobocia wystąpił w powiecie szydłowieckim (24,3%, wzrost o 1,0 p. p.).<sup>4</sup> Jeżeli chodzi o rok 2021 dane udostępnione przez GUS wskazują, że stopa bezrobocia zarejestrowanego wyniosła w listopadzie 5,4 proc. Oznacza to spadek o 0,1 pkt proc. wobec października tego samego roku.<sup>5</sup>



Na przełomie I półrocza oraz w II połowie 2020 r., wskutek pandemii COVID-19 i utrudnień w prowadzeniu działalności gospodarczej, odnotowano zauważalne pogorszenie sytuacji na rynku pracy w UE. Zharmonizowana stopa bezrobocia w UE6 wyniosła w marcu i kwietniu 6,4% i 6,7%. W kolejnych miesiącach stopa bezrobocia rosła osiągając 7,8% w sierpniu i we wrześniu 2020 r., potem nieznacznie obniżyła się i w grudniu wynosiła 7,4%. Na wzrost bezrobocia wpływ miało wprowadzenie przez wiele państw członkowskich rozwiązań mających na celu ochronę miejsc pracy, między innymi schematy skróconej pracy, instrument tymczasowego bezrobocia.

W Polsce od kwietnia 2020 r. liczba zarejestrowanych bezrobotnych oraz stopa bezrobocia rejestrowanego przekraczały poziom sprzed roku. Liczba zarejestrowanych bezrobotnych wzrosła w okresie od końca marca 2020 r. do końca grudnia 2020 r. o 137 tys. osób (tj. o 15,1%), tym samym w końcu 2020 r. była wyższa od stanu z końca 2019 r. o 180 tys. osób (tj. o 20,8%). Z kolei w lutym 2021 r. liczba bezrobotnych (1 099,5 tys. osób) była o 190,1 tys. wyższa niż w marcu 2020 r. oraz o 233,1 tys. (tj. o 26,9%) wyższa niż w grudniu 2019 r. W rezultacie odnotowano wzrost stopy bezrobocia rejestrowanego – z 5,2% w końcu 2019 r. do 5,4% w końcu marca 2020 r., 6,2% w końcu 2020 r. oraz 6,5% w końcu stycznia i lutego 2021 r. oraz 6,4% w marcu.

Na sytuację gospodarczą w Polsce wpływają zarówno skutki koniecznych działań o charakterze ograniczeń wprowadzonych przez rząd w celu powstrzymania rozprzestrzeniania się COVID-19, jak i sytuacja w skali europejskiej i globalnej – silnie rzutująca na przebieg procesów gospodarczych w Polsce z uwagi na powiązania gospodarek, w tym globalne łańcuchy dostaw. Ww. prognoza KE wskazywała, że spadek popytu ze strony głównych partnerów handlowych Polski i zakłócenia w handlu międzynarodowym spowodują spadek zarówno eksportu, jak i importu w 2020 r.

W 2021 roku znacznie przyspieszyła transformacja rynku pracy, napędzana zmianami wywołanymi przez pandemię i napięciami związanymi z rekordowymi niedoborami w strukturach firm oraz zmieniającymi się priorytetami pracowników. Z danych Instytutu Badawczego ADP wynika, że pandemia COVID-19 wywarła negatywny wpływ na 64 proc. globalnego rynku pracy. 28 proc. uwzględnionych w badaniu pracowników zostało zwolnionych lub tymczasowo zwolnionych, a 23 proc. z nich obniżono wynagrodzenie. Pracodawcy zapytani o główne wyzwania, z jakimi będą musieli się mierzyć w kolejnych miesiącach, wskazują m.in. na ciągle utrzymującą się niepewność związaną z koronawirusem (47 proc.), wyższe koszty prowadzenia działalności (43 proc.), spowolnienie gospodarcze (37

proc.) oraz kolejne możliwe obostrzenia rządowe (33 proc.). Firmy przestały się za to bać deficytu kadrowego – wskazuje na to tylko co 8. pracodawca, co jest sygnałem za przechylaniem się szali z rynku pracownika w stronę rynku pracodawcy.<sup>7</sup>

Według danych Eurostatu za 2019 r. Polska stała się najpopularniejszą destynacją jeśli chodzi o migracje zarobkowe do krajów Unii Europejskiej (UE), pod względem liczby przyjęcia nowych migrantów pochodzących spoza UE (724 tys. osób) wyprzedzając znacznie Niemcy (460 tys. osób). W efekcie Polska była pierwszym miejscem pracy dla mieszkańców spoza UE. Warto podkreślić, że spośród 27 krajów UE co drugi nowy migrant (52%) spoza UE przyjechał do Polski w ubiegłym roku do pracy po raz pierwszy. Według Polskiego Instytutu Ekonomicznego w latach 2013–2019 liczba cudzoziemców na polskim rynku pracy wzrosła z około 2,5% do 7%. To z kolei pokazuje jego aktywną internacjonalizację. Tym samym Polska stopniowo zbliża się w tej materii do krajów Europy Zachodniej, w których odsetek zagranicznych pracowników na rynku pracy sięga kilku lub więcej procentów.

1 PKB Polski w 2019 r. wzrósł realnie r/r o 4,7%. Dane GUS (<https://stat.gov.pl/wskazniki-makroekonomiczne/>)

2 Baza Eurostat, zmienna EI\_LMHR\_M

3 <https://forsal.pl/gospodarka/pkb/artykuly/8306496,pkb-prognozy-w-2022-roku-polska-bedzie-rosnac-szybciej-niz-chiny.html>

4 Bezrobocie rejestrowe w Polsce - Raport za rok 2020 - MRPiT

5 Dane GUS z 11/2021

6 Baza Eurostat

7 <https://www.prawo.pl/kadry/rynek-pracy-w-2022-r-nowe-trendy-badanie-adp,512188.html>

8 <https://www.ukrinform.pl/rubric-economy/3154773-najnowsze-trendy-w-migracji-zarobkowej-polska-liderem-w-ue.html>

## DZIAŁANIA PODJĘTE W ODPOWIEDZI NA SKUTKI SPOŁECZNO-GOSPODARCZE WYWOŁANE COVID-19

Mając na uwadze opisaną powyżej sytuację społeczno-gospodarczą w dobie pandemii, Rząd RP już w marcu 2020 r. podjął działania w celu przeciwdziałania ekonomicznym skutkom Covid-19. 31 marca 2020 r. zostały uchwalone przepisy umożliwiające praktyczne uruchomienie tzw. tarczy antykryzysowej w pierwszych dniach kwietnia 2020 r.<sup>9</sup> Celem przyjętego pakietu rozwiązań była ochrona miejsc pracy i bezpieczeństwa pracowników, dofinansowanie przedsiębiorców, którzy ponieśli straty w związku z pandemią, wzmocnienie systemu finansowego oraz inwestycje publiczne, a także ochrona zdrowia. Szacowana całkowita wartość tarczy antykryzysowej to ponad 300 mld zł, czyli ok. 15% PKB. Kolejne części tarczy, rozszerzające, przygotowane – w oparciu o bieżącą analizę sytuacji – instrumenty wsparcia, bądź wydłużające ich czas obowiązywania oraz dodające nowe instrumenty weszły w życie na podstawie ustaw z dnia 16 kwietnia 2020 r.<sup>10</sup>, z dnia 14 maja 2020 r.<sup>11</sup>, z dnia 19 czerwca 2020 r. i z dnia 17 września 2020 r. (tzw. tarcza turystyczna)<sup>12</sup>. Do 15 grudnia 2020 r. łączny wolumen wsparcia wypłacony przedsiębiorcom w ramach Tarczy Antykryzysowej wyniósł ok. 166,5 mld złotych, z tego z: PFR ok. 62 mld zł, w ramach instrumentów tarczy wypłacanych przez PUP i WUP (tj. z Funduszu Pracy, Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, środki EFS) 27,4 mld zł, z BGK 48,4 mld zł<sup>13</sup>, z ZUS 28,6 mld zł, z ARP 129,9 mln zł.

Jako działy gospodarki szczególnie dotknięte pandemią należy przede wszystkim wymienić handel, naprawę pojazdów samochodowych, zakwaterowanie i gastronomię, administrowanie i działalność wspierającą, przetwórstwo przemysłowe, transport i gospodarkę magazynową. W efekcie największy spadek liczby pracujących w sektorze przedsiębiorstw w ujęciu względnym przypadł na: administrowanie i działalność wspierającą (o 3,4%, tj. ok. 15 tys.).

Przetwórstwo przemysłowe, oraz handel doświadczyły największego spadku liczby pracujących najwięcej liczby pracujących r/r (odpowiednio po ok.: 39 tys., 15 tys.)<sup>14</sup>.

Pandemia spowodowała różne reakcje pracodawców, łącznie z sygnałami o zwolnieniach. Od początku 2020 roku do 11 grudnia 2020 r. urzędy pracy przekazały informacje o zgłoszeniu zwolnień grupowych 73,1 tys. osób wobec 32,0 tys. osób w całym 2019 roku. Jak dotąd najwięcej zgłoszeń zwolnień w 2020 r. dokonano w sierpniu (11,4 tys.). Największa liczba zgłoszeń zwolnień w 2020 r. dotyczyła następujących sekcji PKD: Przetwórstwo

przemysłowe (33,5% zgłoszeń w 2020 r.), Handel hurtowy i detaliczny (27,1%), Działalność finansowa i ubezpieczeniowa (14,3%). Od początku 2020 roku do 11 grudnia 2020 r. zwolniono grupowo 27,6 tys. osób (w 2019 r. 24,6 tys.). Jak dotąd najwięcej zwolnień w bieżącym roku dokonano w czerwcu (4 tys. osób). Najwięcej zwolnień grupowych w 2020 r. dokonali pracodawcy prowadzący działalność w następujących sekcjach PKD: Przetwórstwo przemysłowe (44,7%) oraz Handel hurtowy i detaliczny (27,4% zwolnień grupowych w tym okresie).

W ramach instrumentów Tarczy Antykryzysowej, nadzorowanych przez resort pracy, przyznano wsparcie dla utrzymania 6 mln miejsc pracy<sup>15</sup>, ograniczając znacznie skalę wpływu kryzysu na sytuację przedsiębiorstw i pracowników, a tym samym na sytuację polskich gospodarstw domowych. Warto zwrócić uwagę, że nie tylko wsparcie finansowe, ale też umożliwienie świadczenia pracy w trybie zdalnym wprowadzone w ramach Tarczy Antykryzysowej pomogło zachować polskie miejsca pracy. Dzięki temu rozwiązaniu, w czasie lockdownu, firmy mogły utrzymać ciągłość działań operacyjnych. Zgodnie z danymi GUS z badania BAEL, 9,7% wszystkich pracujących w IV kwartale 2020 r. wykonywało pracę w domu.

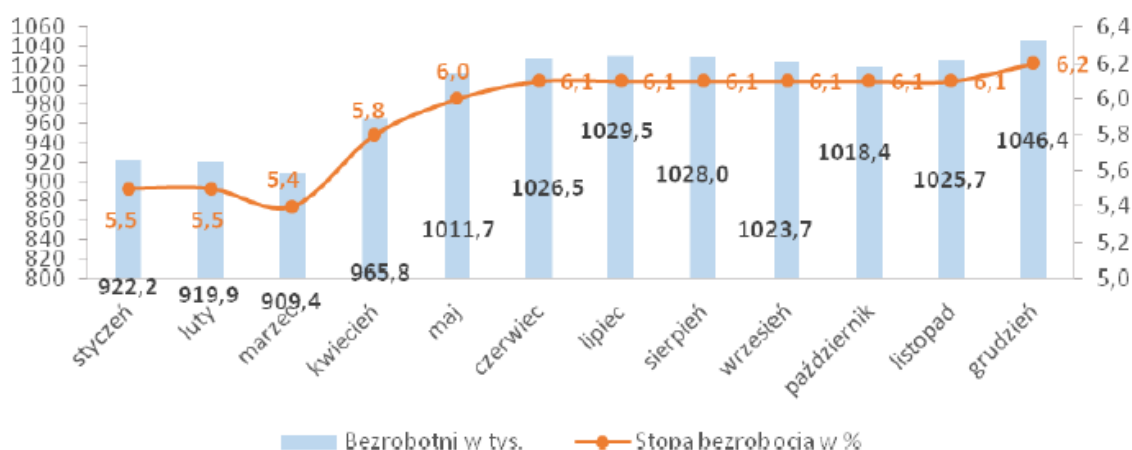
Dane statystyczne pokazują, iż wsparcie pozwoliło ograniczyć wzrost bezrobocia w Polsce. Stopa bezrobocia rejestrowanego od czerwca do listopada 2020 r. kształtowała się na poziomie 6,1%, a w grudniu 2020 r. na poziomie 6,2% co oznacza, iż wzrosła jedynie o 0,7 pkt. proc. wobec lutego 2020 r. (tj. miesiąca sprzed pandemii), zaś liczba bezrobotnych od sierpnia 2020 r. zaczęła nawet nieznacznie spadać do października, natomiast stopniowy wzrost liczby bezrobotnych odnotowano dopiero w dwóch ostatnich miesiącach 2020 r. Po znacznym spadku w kwietniu 2020 r., gdy obniżyła się do najniższego poziomu w 2020 r., od maja 2020 r. rosła liczba ofert pracy (wyjątek stanowiły sierpień, październik, listopad, grudzień) dostępnych w urzędach pracy i liczba aktywizowanych bezrobotnych.

W grudniu 2020 r. do urzędów pracy zgłoszono 81,3 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji, zaś liczba aktywizowanych bezrobotnych wyniosła 14,3 tys. osób. Ponadto, wg danych na koniec grudnia 2020 r., liczba osób poniżej 30 r.ż. zarejestrowanych jako bezrobotne wyniosła 271,2 tys. osób, wobec 239,2 tys. osób na koniec marca 2020 r.

Według GUS liczba nieobsadzonych miejsc pracy zmalała w IV kwartale 2020 roku o 7,4 proc. w porównaniu z poprzednim kwartałem. Jednocześnie, mimo mniejszego popytu na pracę, nie dochodzi do masowej likwidacji etatów. W czwartym kwartale 2020 roku zniknęło 53,9 tys. miejsc pracy, czyli o 13,6 proc. mniej niż w trzecim kwartale 2020 roku i o 12,1

proc. mniej w porównaniu z IV kwartałem 2019 r. Można także zaobserwować zjawisko konsolidacji związane z wyczekiwaniem na pomyślne efekty szczepień i zasadniczo lepsze czasy po pandemii.

Wykres 2. Stopa bezrobocia rejestrowanego oraz liczba bezrobotnych (w tys.) od stycznia do grudnia 2020 r. (stan na koniec miesiąca)



Źródło: Opracowanie własne, MRPiT.

Zgodnie z danymi Eurostatu, Polska w grudniu 2020 r. była razem z Czechami krajem w UE o najniższej zharmonizowanej stopie bezrobocia – wyniosła ona w Polsce 3,2% (spadek o 0,1 p.p. wobec września; od sierpnia 2020 r. do lutego 2021 r. stopa dla Polski utrzymywała się na poziomie nieprzekraczającym 3,3%) wobec 7,4% w grudniu 2020 r. w UE 27.

Analiza danych z CEIDG (Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej) wskazuje na to, iż liczba aktywnych działalności zarejestrowanych w rejestrze na koniec grudnia 2020 r. jest o 53,4 tys. większa wobec stanu na dzień 15 marca 2020 r. (tj. o 2,2%). W porównaniu do ostatniego dnia grudnia 2019 r., liczba aktywnych działalności w końcu grudnia 2020 r. była większa o 56,2 tys., tj. o 1,9%. W grudniu 2021 r. o 5,6 proc. wzrosła liczba nowo zarejestrowanych firm w porównaniu do listopada. Jednocześnie wyrejestrowano o 32,7 proc. przedsiębiorstw więcej. Główny Urząd Statystyczny podaje, że pod koniec 2021 roku do rejestru REGON wpisanych było łącznie ponad 4 mln 836,2 tys. podmiotów. Z danych tych wynika z nich, że w grudniu ub. r. zarejestrowano 31 tys. 412 nowych podmiotów w rejestrze REGON. W przypadku spółek odnotowano wzrost o 32,7 proc., z czego o 56,4 proc. w przypadku cywilnych oraz o 31,1 proc. handlowych. Mniej jest natomiast podmiotów rejestrowanych przez osoby fizyczne prowadzące działalność

gospodarczą. Ich liczba, jak podaje Główny Urząd Statystyczny, w grudniu zmalała o 0,2 proc. w porównaniu do listopada.

Wśród działań w ramach Tarczy w zakresie utrzymania istniejących miejsc pracy w związku z COVID-19 znalazły się m.in. następujące:

*dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne u mikroprzedsiębiorców, małych i średnich przedsiębiorców w przypadku spadków obrotów gospodarczych,*

*dofinansowanie części kosztów prowadzenia działalności gospodarczej przedsiębiorców będących osobą fizyczną niezatrudniających pracownika w przypadku spadku obrotów gospodarczych,*

*niskooprocentowana pożyczka dla mikroprzedsiębiorców na pokrycie bieżących kosztów prowadzenia działalności gospodarczej,*

*świadczenie postojowe dla osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą oraz osób wykonujących umowy cywilnoprawne, które wskutek COVID-19 utraciły przychody,*

*dofinansowanie części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne szerokiego kręgu podmiotów wymienionych w art. 15g, 15gg i 15ga specustawy COVID-19 (w tym przedsiębiorców w rozumieniu art. 4 ust. 1 lub 2 ustawy – Prawo przedsiębiorców, instytucji kultury, spółek wodnych, organizacji pozarządowych itp.) w przypadku spadków obrotów gospodarczych albo przychodów.*

Wsparcie w ramach tarczy, na bieżąco udzielane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy, kierowane jest bezpośrednio także do pracowników, ponieważ chroni ich przed utratą miejsc pracy, a co za tym idzie pozwala utrzymać aktywność zawodową i stanowi zabezpieczenie materialne na czas kryzysu, w jakim przyszło się zmierzyć polskiej i światowej gospodarce. Rząd szybko i właściwie zareagował na problemy pracodawców oraz pracowników związane z wystąpieniem COVID-19, zaś szerokie zainteresowanie instrumentami Tarczy Antykryzysowej, służącymi ochronie miejsc pracy, wskazuje na efektywne ukierunkowanie oferowanych form wsparcia. Mając na uwadze konieczność podejmowania dalszych działań chroniących miejsca pracy w związku z COVID-19 Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii pracuje nad wdrożeniem kolejnych rozwiązań adresowanych do przedsiębiorców oraz pracowników.



Mając na uwadze prognozowany przejściowy wzrost liczby osób bezrobotnych, z inicjatywy Prezydenta RP uchwalono w czerwcu 2020 r. ustawę o dodatku solidarnościowym<sup>16</sup>. Zasadniczym celem ustawy było wsparcie finansowe osób, które straciły źródło przychodu ze względu na sytuację gospodarczą spowodowaną kryzysem wywołanym epidemią COVID-19, w postaci świadczenia w wysokości 1400 zł miesięcznie, przyznawanego na okres 3 miesięcy (w okresie od 1 czerwca do 31 sierpnia 2020 r.). Według danych ZUS wypłacono 231,1 tysięcy świadczeń.

Jednocześnie ustawa ta od 1 września 2020 r. zwiększyła kwotę zasiłku dla bezrobotnych do 1200 zł w okresie pierwszych 90 dni posiadania prawa do zasiłku i 942,30 zł miesięcznie w okresie kolejnych dni posiadania prawa do zasiłku.

W związku z drugą falą pandemii, która rozpoczęła się w połowie września, konieczne stało się wprowadzenie w II poł. października 2020 r. częściowych restrykcji, zastosowanych już wiosną, w tym zamknięcie klubów fitness, gastronomii oraz instytucji kultury. Restrykcje pogłębiły się w listopadzie, kiedy to wprowadzono m.in. zakaz świadczenia usług przez hotele (poza podróżami służbowymi), działalności galerii handlowych (poza pewnymi wyłączeniami). Jednocześnie zaplanowano wsparcie punktowe, dla branż najbardziej dotkniętych skutkami ww. ograniczeń.

Zmiany wprowadzone na mocy ustawy z dnia 9 grudnia 2020 r.<sup>17</sup> (tzw. tarcza branżowa) miały służyć wyhamowaniu występowania negatywnych skutków gospodarczych dla przedsiębiorców, których branże doznały ograniczenia w możliwości prowadzenia działalności z uwagi na wprowadzone prawem zasady bezpieczeństwa. Wsparcie dotyczyło przede wszystkim branż gastronomicznej, fitness, targowej, estradowej, filmowej, rozrywkowej i rekreacyjnej, fotograficznej oraz fizjoterapeutycznej.

9 Ustawa z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 568, z późn. zm.).

10 Ustawa z dnia 16 kwietnia 2020 r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenieniem się wirusa SARS-CoV-2 (Dz. U. z 2021 r. poz. 737).

11 Ustawa z dnia 14 maja 2020 r. o zmianie niektórych ustaw w zakresie działań osłonowych w związku z rozprzestrzenieniem się wirusa SARS-CoV-2 (Dz. U. poz. 875, z późn. zm.).

12 Ustawa z dnia 19 czerwca 2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19 (Dz. U. z 2021 r. poz. 1080, z późn. zm.) została tego samego dnia opublikowana w Dzienniku Ustaw.

13 W przypadku gwarancji BGK są to kwoty kredytów zabezpieczonych gwarancjami; a dla dopłat do oprocentowania – kwoty kredytów z dopłatami. Nie można ich więc bezpośrednio sumować np. ze świadczeniami postojowymi wypłacanymi przez ZUS.

14 Zmiany przeciętnego zatrudnienia i liczby pracujących w wybranych sekcjach PKD w sektorze przedsiębiorstw (o liczbie pracujących pow. 9 osób, dane za październik 2020), Departament Analiz Gospodarczych, MRPiT.

15 Łącznie z mikroprzedsiębiorcami, będącymi beneficjentami pożyczki podlegającej umorzeniu w przypadku utrzymania działalności przez 3 miesiące od dnia jej udzielenia. Z danych należy korzystać ostrożnie z uwagi na fakt, że przedsiębiorcy mogą składać wnioski na tych samych pracowników co miesiąc (zamiast np. wniosku na 3 miesiące od razu). Agregowane



dane nie pozwalają więc stwierdzić, ile osób wśród wskazanej liczby pracowników, na których ochronę miejsc pracy wnioskuje przedsiębiorcy, występuje w danych więcej niż jeden raz.

16 Ustawa z dnia 19 czerwca 2020 r. o dodatku solidarnościowym przyznawanym w celu przeciwdziałania negatywnym skutkom COVID-19 (Dz. U. poz. 1068).

17 Ustawa z dnia 9 grudnia 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw.

**ANALIZA DANYCH DOTYCZĄCYCH RYNKU PRACY,  
A W SZCZEGÓLNOŚCI W ZAKRESIE RELACJI  
PRACODAWCA-PRACOWNIK/OSOBA BEZROBOTNA/UCZEŃ  
DANE OGÓLNE O RYNKU PRACY W POLSCE**

**Najważniejsze akty prawne – poziom krajowy :**

*Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2021 r. poz. 1100, z późn. zm.)*

Akty wykonawcze do ustawy		
Podstawa prawna aktu	Przedmiot regulacji	Miejsce ogłoszenia aktu
art. 4 ust. 2	W sprawie systemów teleinformatycznych stosowanych w publicznych służbach zatrudnienia	Dz.U.11.130.754
art. 12 ust. 8	Refundowanie ze środków Funduszu Pracy wynagrodzeń wypłacanych młodocianym pracownikom	Dz.U.20.1581
art. 16	Szczegółowe zadania i organizacja Ochotniczych Hufców Pracy	Dz.U.11.155.920
art. 17	Sposób organizacji uzupełnienia wykształcenia ogólnego młodzieży w Ochotniczych Hufcach Pracy oraz zdobywania przez nią kwalifikacji zawodowych	Dz.U.04.262.2604

Akty wykonawcze do ustawy		
Podstawa prawna aktu	Przedmiot regulacji	Miejsce ogłoszenia aktu
art. 19k	Agencje zatrudnienia	Dz.U.17.1064
art. 20 ust. 9	Rejestr instytucji szkoleniowych	Dz.U.14.781
art. 23 ust. 13	W sprawie rad rynku pracy	Dz.U.14.630
art. 33 ust. 5	Rejestracja bezrobotnych i poszukujących pracy	Dz.U.20.667
art. 35 ust. 5	W sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobu prowadzenia usług rynku pracy	Dz.U.14.667
art. 36 ust. 8	Klasyfikacja zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakres jej stosowania	Dz.U.18.227
art. 36e ust. 4	W sprawie wzoru wniosku o akredytację do prowadzenia pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES	Dz.U.19.876
art. 46 ust. 6	Dokonywanie z Funduszu Pracy refundacji kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy oraz przyznawanie środków na podjęcie działalności gospodarczej	Dz.U.17.1380
art. 46 ust. 6a	Przyznawanie środków na podjęcie działalności na zasadach określonych dla spółdzielni socjalnych, utworzenie stanowiska pracy oraz na finansowanie kosztów wynagrodzenia skierowanej osoby w spółdzielni socjalnej	Dz.U.18.1859
art. 53m	Rozporządzenie ministra pracy w sprawie przygotowania zawodowego dorosłych	Dz.U.2014.497
art. 53 ust. 9	Szczegółowe warunki odbywania stażu przez bezrobotnych	Dz.U.09.142.1160
art. 60	Organizowanie prac interwencyjnych i robót publicznych oraz jednorazowa refundacja kosztów z tytułu opłaconych składek na ubezpieczenia społeczne	Dz.U.2014.864
art. 66b	W sprawie programów specjalnych	Dz.U.14.638
art. 66l ust. 8	Wysokość kwot premii i kosztów przejazdu	M.P.20.466
art. 69b ust. 7	W sprawie przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego	Dz.U.18.117
art. 71 ust. 8	Opłacanie składek na Fundusz Pracy przez osoby podejmujące zatrudnienie lub inną pracę zarobkową za granicą u pracodawcy	Dz.U.06.203.1500

	zagranicznego	
art. 72 ust. 8	Wysokość zasiłku dla bezrobotnych	M.P.20.467
art. 73a ust. 6	W sprawie organizowania prac społecznie użytecznych	Dz.U.17.2447
art. 82	Obwieszczenie Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z dnia 25 września 2015 r. w sprawie przeciętnej stopy bezrobocia w kraju oraz na obszarze powiatów	M.P.15.913
art. 83	Szczegółowy tryb przyznawania zasiłku dla bezrobotnych, dodatku szkoleniowego, stypendium i dodatku aktywizacyjnego	Dz.U.14.1189
art. 90 ust. 1	W sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca oraz wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń	Dz.U.17.2345
art. 90 ust. 4	W sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę	Dz.U.18.2273
art. 90 ust. 5	W sprawie określenia przypadków, w których zezwolenie na pracę cudzoziemca jest wydawane bez względu na szczególne warunki wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców	Dz.U.15.97 Dz.U.17.2347 Dz.U.18.1264
art. 90 ust. 9	W sprawie podklas działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca	Dz.U.17.2348
art. 90 ust. 10	W sprawie państw, do których obywatele stosuje się niektóre przepisy dotyczące zezwolenia na pracę sezonową oraz przepisy dotyczące oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi	Dz.U.17.2349
art. 90a ust. 3	W sprawie wysokości wpłat dokonywanych w związku ze złożeniem wniosku o wydanie zezwolenia na pracę lub zezwolenia na pracę sezonową oraz złożeniem oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi	Dz.U.17.2350

art. 100 ust. 2	W sprawie dodatku do wynagrodzenia dla pracowników publicznych służb zatrudnienia oraz Ochotniczych Hufców Pracy	Dz.U.14.640
art. 108 ust. 3	W sprawie szczególnych zasad gospodarki finansowej Funduszu Pracy	Dz.U.11.221.1317 Dz.U.2015.261
art. 109 ust. 71	W sprawie trybu przyznawania samorządom powiatów środków Funduszu Pracy na finansowanie kosztów nagród specjalnych oraz	Dz.U.18.666

Akty wykonawcze do ustawy		
Podstawa prawna aktu	Przedmiot regulacji	Miejsce ogłoszenia aktu
	składek na ubezpieczenia społeczne od nagród specjalnych	
art. 109 ust. 11	Algorytm ustalania kwot środków Funduszu Pracy na finansowanie zadań w województwie	Dz.U.14.1294

*Ustawa z dnia 19 czerwca 2009 r. o pomocy państwa w spłacie niektórych kredytów mieszkaniowych udzielonych osobom, które utraciły pracę (Dz.U.09.115.964)*

Akty wykonawcze do ustawy		
Podstawa prawna aktu	Przedmiot regulacji	Miejsce ogłoszenia aktu
rt. 6 ust. 6	Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie wzoru wniosku o przyznanie pomocy państwa w spłacie kredytu mieszkaniowego oraz wzoru oświadczenia instytucji kredytującej	Dz.U.09.123.1023

*ustawa z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (Dz. U. z 2017 r. poz. 842 oraz z 2018 r. poz. 650)*

Akty wykonawcze do ustawy		
Podstawa prawna aktu	Przedmiot regulacji	Miejsce ogłoszenia aktu
art. 17	Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie przyznawania świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy	Dz.U.17.1854
art. 24	Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie dofinansowania kosztów szkolenia pracowników objętych szczególnymi rozwiązaniami na rzecz ochrony miejsc pracy	Dz.U.15.168

*ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 15634)*

*ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. poz. 374, z późn. zm.)*

### **Instytucje rynku pracy :**

Instytucje rynku pracy realizują zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej. Celem działań podejmowanych przez instytucje rynku pracy jest dążenie do:

- pełnego i produktywnego zatrudnienia;*
- rozwoju zasobów ludzkich;*
- osiągnięcia wysokiej jakości pracy;*
- wzmacniania integracji oraz solidarności społecznej;*
- zwiększenia mobilności na rynku pracy.*

### **Instytucje rynku pracy to:**

1. *Publiczne służby zatrudnienia* - tworzą je organy zatrudnienia wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy, urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw pracy oraz urzędami wojewódzkimi, realizującymi zadania określone ustawą.
2. *Ochotnicze Hufce Pracy* - są państwową jednostką wyspecjalizowaną w działaniach na rzecz młodzieży, w szczególności młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, oraz bezrobotnych do 25 roku życia.
3. *Agencje zatrudnienia* - są niepublicznymi jednostkami organizacyjnymi świadczącymi usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego i pracy tymczasowej.
4. *Instytucje szkoleniowe* – są to publiczne i niepubliczne podmioty prowadzące na podstawie odrębnych przepisów edukację pozaszkolną.
5. *Instytucje dialogu społecznego na rynku pracy* - są to : związki zawodowe lub organizacje związków zawodowych, organizacje pracodawców, organizacje bezrobotnych, organizacje pozarządowe - jeżeli wśród zadań statutowych znajduje się realizacja zadań w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej.
6. *Instytucje partnerstwa lokalnego* - są to grupy instytucji realizujących na podstawie umowy przedsięwzięcia i projekty na rzecz rynku pracy.

Inne podmioty wspierające działania instytucji rynku pracy to m.in. gminne centra informacji, akademickie biura karier, szkolne ośrodki kariery, organizacje pozarządowe zajmujące się problematyką rynku pracy.

### **Najważniejsze akty prawne – poziom Unii Europejskiej :**

Strategia „Europa 2020” to dokument na rzecz wzrostu społeczno-gospodarczego Unii Europejskiej (UE) do roku 2020. Za proces koordynacji strategii w Polsce odpowiada Minister Rozwoju, Pracy i Technologii. W tym zakresie wspiera go Międzyresortowy Zespół do spraw Strategii „Europa 2020”. Strategia podkreśla potrzebę wspólnego działania państw UE na rzecz wychodzenia z kryzysu, wprowadzania reform związanych z globalizacją, starzeniem się społeczeństw i rosnącą potrzebą racjonalnego wykorzystania zasobów. W celu realizacji tych założeń zaproponowano następujące priorytety:

*wzrost inteligentny (ang. smart growth), czyli rozwój oparty na wiedzy i innowacjach,*

- wzrost zrównoważony (ang. sustainable growth), czyli transformacja w kierunku gospodarki konkurencyjnej, niskoemisyjnej i efektywnie korzystającej z zasobów,*
- wzrost sprzyjający włączeniu społecznemu (ang. inclusive growth), czyli wspieranie gospodarki z wysokim poziomem zatrudnienia i zapewniającej spójność gospodarczą, społeczną i terytorialną.*

#### Cele strategii :

- Zatrudnienie na poziomie 75 proc. wśród osób w wieku 20-64.*
- Badania i rozwój - 3 proc. PKB UE przeznaczone na inwestycje w badania i rozwój.*
- Energia i klimat - spadek emisji gazów cieplarnianych o 20 proc. w stosunku do poziomu z 1990 roku, 20 proc. energii pochodzi ze źródeł odnawialnych, wzrost efektywności energetycznej o 20 proc.*
- Edukacja - poniżej 10 proc. uczniów kończy przedwcześnie edukację, co najmniej 40 proc. osób w wieku 30-34 ma wyższe wykształcenie.*
- Walka z ubóstwem i wykluczeniem społecznym - spadek liczby osób zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym o co najmniej 20 mln.*

#### W celu skutecznej realizacji nowej strategii:

- wzmocniono system koordynacji polityki makroekonomicznej i zarządzania procesem wdrażania reform strukturalnych w UE,*
- przyjęto Zintegrowane wytyczne na rzecz wzrostu i zatrudnienia (zrewidowane następnie w 2015 r.),*
- ustanowiono Semestr Europejski, czyli cykl koordynacji polityk gospodarczych.*
- Krajowe Programy Reform (KPR) to główne narzędzie służące realizacji strategii „Europa 2020” na szczeblu państw UE. Zgodnie z założeniami Semestru Europejskiego, KPR są co roku aktualizowane i w kwietniu przekazywane do Komisji Europejskiej (KE) razem z aktualizacją Programów Stabilności lub Programów Konwergencji. W KPR państwa członkowskie przedstawiają m.in.:*



- średniookresowy scenariusz makroekonomiczny,*
- działania będące odpowiedzią na wyzwania zawarte w Sprawozdaniu krajowym,*
- działania planowane na rzecz realizacji celów strategii „Europa 2020” i zaleceń Rady UE,*
- przykłady programów inwestycyjnych wspierających transformację w kierunku niskoemisyjnej gospodarki,*
- powiązanie z SDG.*

W związku z wybuchem pandemii COVID-19 w KPR 2020/2021 uwzględniono również, zgodnie z wytycznymi Komisji Europejskiej, działania Polski mające na celu bezpośrednią walkę z pandemią COVID-19 i przeciwdziałanie rozszerzającym się jej skutkom ekonomicznym, zawartych w ustawach składających się na Tarczę Antykryzysową.

W pierwszej publikacji KPR określono cele krajowe strategii „Europa 2020”, które powinny zostać osiągnięte do 2020 r. Polska, w zakresie pięciu wiodących celów strategii, zadeklarowała osiągnięcie następujących wartości :

- zatrudnienie osób w wieku 20-64 na poziomie 71 proc.,*
- poziom nakładów na badania i rozwój (B+R) w wysokości 1,7 proc. PKB,*
- spadek zużycia energii pierwotnej do poziomu ok. 96 Mtoe,*
- spadek do 4,5 proc. odsetka osób wcześniej porzucających naukę,*
- wzrost do 45 proc. odsetka osób w wieku 30-34 posiadających wyższe wykształcenie,*
- spadek o 1,5 mln liczby osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym.*

Najnowsza aktualizacja KPR (2020/2021) - Krajowy Program Reform na rzecz realizacji strategii "Europa 2020" została przyjęta przez Radę Ministrów 28 kwietnia 2020 r.

### **Najnowsze dane statystyczne dotyczące sytuacji na polskim rynku pracy (stan na IV/2021)**

- Stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w kwietniu 2021 r. wyniosła 6,3%, tj. mniej o 0,1 p.p. niż w miesiącu poprzedzającym. Wartość wskaźnika spadła w 13 z 16 województw – najwyższą odnotowano w województwach: warmińsko-mazurskim (10,1%), podkarpackim*

(9,0%), kujawsko-pomorskim (8,8%), najniższą – w wielkopolskim (3,7%), śląskim (5,0%) i mazowieckim (5,2%).

□ Ze wstępnych danych MRPiT wynika, że w końcu kwietnia 2021 r. w urzędach pracy było zarejestrowanych 1 053,3 tys. bezrobotnych (o 25,1 tys. mniej niż miesiąc wcześniej – czyli o 2,3 %).

□ W kwietniu 2021 r. do urzędów pracy zgłoszono 107,4 tys. wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej, tj. o 10,5 tys. ofert (o 8,9%) mniej niż w marcu 2021 r. Jednak w porównaniu ze stanem z kwietnia 2020 r. liczba zgłoszonych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej wzrosła o 49,2 tys. (84,4%).

□ Przeciętne miesięczne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w kwietniu 2021 r. wyniosło 6316,9 tys. osób i pozostało na poziomie zbliżonym do notowanego miesiąc wcześniej (spadek o 0,2%). Rok do roku było wyższe o 0,9%.

□ Przeciętne miesięczne wynagrodzenie (brutto) w sektorze przedsiębiorstw w kwietniu 2021 r. wyniosło 5805,72 zł. W porównaniu z marcem 2021 r. spadło o 2,1%. W porównaniu natomiast z kwietniem 2020 r. – wzrosło o 9,9 %.

□ W marcu br. roku Polska trzeci miesiąc z rzędu była krajem o najniższej w Unii Europejskiej stopie bezrobocia liczonej według definicji przyjętej przez Eurostat. W marcu br., podobnie jak w styczniu i lutym br., tzw. zharmonizowana miesięczna stopa bezrobocia wyrównana sezonowo wyniosła w Polsce 3,1%, podczas, gdy w UE(27) wyniosła 7,3%, a w strefie euro - 8,1%.

## **RYNEK PRACY W POLSCE - CHARAKTERYSTYKA**

Rynek pracy przez ostatnie dekady bardzo mocno ewaluował, diametralnie zmieniało się jego postrzeganie na przestrzeni czasu. Raz mieliśmy do czynienia z „rynkiem pracy pracownika”, innym razem z „rynkiem pracy pracodawcy”. Jak w każdym „rynku” mamy do czynienia z procesem wymiany jednego dobra na dobro inne. A dobrem tym jest w naszym przypadku praca do wykonania – z jednej strony, z drugiej natomiast wynagrodzenie za jej wykonanie. Taka transakcja odbywa się między pracodawcami, będącymi nabywcami, którzy reprezentują popyt na pracę i oferują miejsca zatrudnienia, a pracownikami będącymi sprzedawcami, którzy proponując swoje usługi, decydują o podaży pracy. Jak każdy rynek, tak i ten ma wytyczone cele. Za najważniejszy uznaje się dążenie do równowagi między

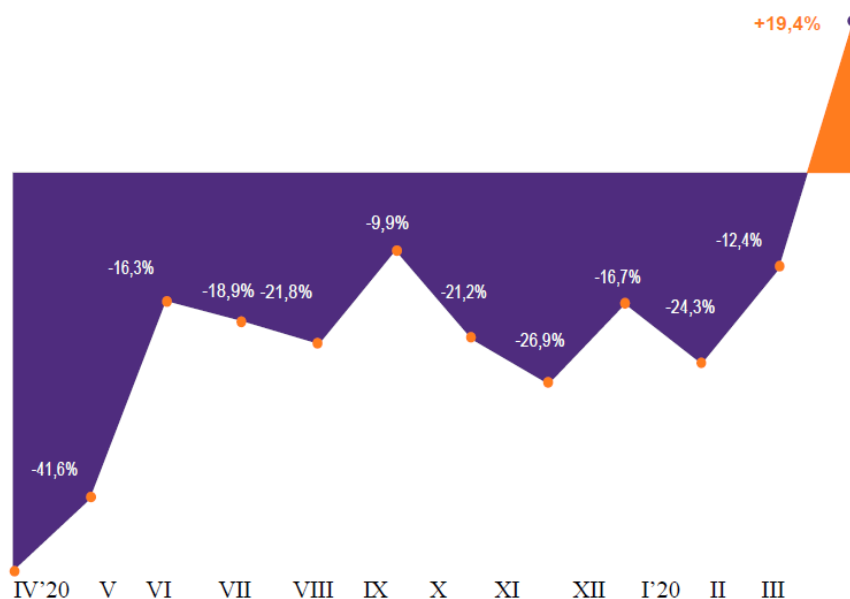
popytem na pracę a podażą pracy. I równowagę tę osiąga odpowiednio, alokując i relokując dostępne zasoby ludzkie, czyli pracowników i współpracowników, tak by w pełni zaspokoić potrzeby kadrowe pracodawców. I właśnie realizacja tego celu warunkuje, czy obecny rynek pracy możemy nazwać rynkiem „pracownika” czy „pracodawcy”.

Jeśli ofert pracy na rynku jest więcej niż osób nimi zainteresowanych – wówczas mówimy o „rynku pracownika”, który w tej sytuacji ma silną pozycję negocjacyjną. Takim przykładem może być branża IT, którą od lat trudno nasycić. Natomiast jeśli ofert pracy jest mało, a osób chętnych na pracę wiele, mówimy o „rynku pracodawcy”. I z takim mamy do czynienia obecnie. Epidemia spowodowała wzrost podaży na rynku pracy, przy jednoczesnym zmniejszeniu liczby nowych ofert, w porównaniu do analogicznego okresu w latach poprzednich.

Polski rynek pracy został mocno poturbowany przez pandemię koronawirusa. Nagły lockdown gospodarki w pierwszej, wiosennej fali sprawił, że polscy pracodawcy – zwłaszcza z sektora usług – zaczęli masowo mrozić procesy rekrutacyjne. W kwietniu 2020 roku liczba nowych ofert pracy publikowanych na 50 największych portalach rekrutacyjnych spadła o ponad 50 proc. w stosunku do analogicznego okresu ubiegłego roku (2019). Od tego czasu sytuacja wyraźnie się poprawiła. W okresie od czerwca 2020 do stycznia 2021 roku liczba ofert pracy utrzymywała się na poziomie około 20 proc. niższym niż w roku poprzednim, a we wrześniu spadek zmniejszył się nawet do 10 proc. Marzec 2021 roku był pierwszym miesiącem od początku pandemii, w którym dynamika rok do roku osiągnęła dodatni wynik. W miesiącu tym pracodawcy w Polsce opublikowali na 50 największych portalach rekrutacyjnych aż 276,8 tys., czyli o 19,4 proc. więcej niż marcu zeszłego roku i o 18 proc. więcej niż w lutym 2021 roku. Ostatnio tak wysoki wynik liczby ofert pracy odnotowano w styczniu 2020 roku.

### **Wykres 1.**

*Wzrost/spadek liczby nowych ofert pracy opublikowanych na 50 największych portalach rekrutacyjnych w porównaniu z analogicznym miesiącem roku poprzedniego w okresie kwiecień 2020 r. – marzec 2021 r.*

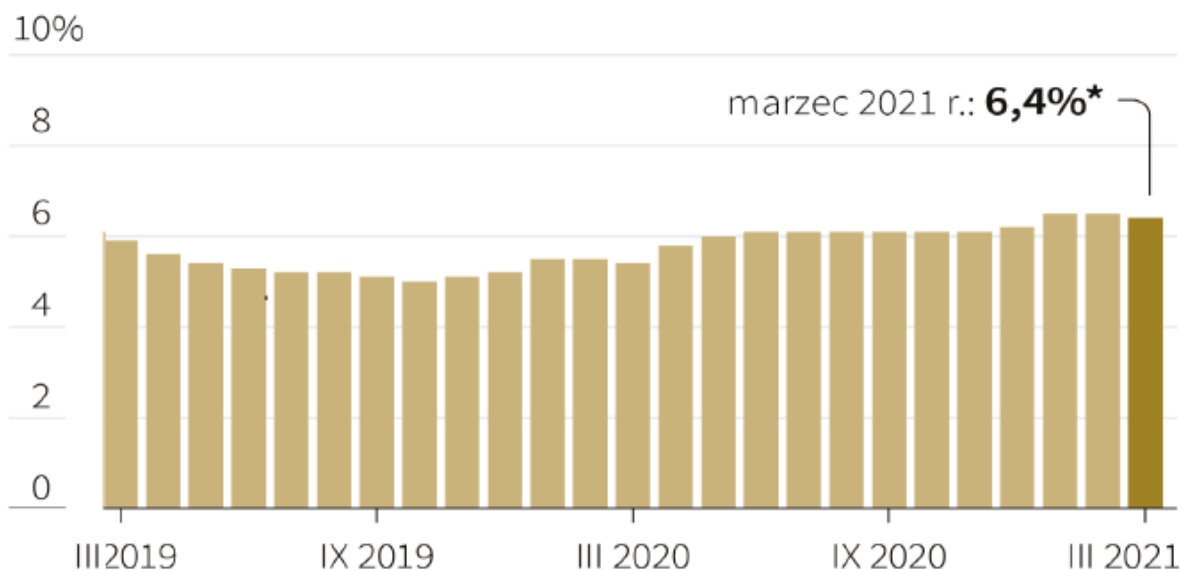


*Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS i MRPiT*

Wydaje się, że sytuacja na rynku pracy – mimo trzeciej fali zakażeń – poprawia się. Dodatni wynik rok do roku prawdopodobnie nie wynika wyłącznie z tego, że dane porównywane są już z okresem pandemii, jednakże trzeba brać pod uwagę, że dodatni wynik dynamiki rocznej (wykres 1), może być jedynie efektem statystycznym. Dane za marzec 2021 roku zestawione są bowiem z danymi za marzec 2020 roku, a więc bazą odniesienia jest okres, w którym pandemia była już obecna w Polsce i miała ona na pewno realny wpływ na liczbę ofert pracy. Aby uniknąć tego efektu, dane z marca 2021 porównane zostały z danymi nie tylko z marca 2020 roku ale także z analogicznego okresu roku 2019 (wykres 2).

### **Wykres 2.**

*Wzrost/spadek liczby nowych ofert pracy opublikowanych na 50 największych portalach rekrutacyjnych w porównaniu z analogicznym miesiącem roku poprzedniego w okresie marzec 2019 r. – marzec 2021 r.*



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS i MRPiT

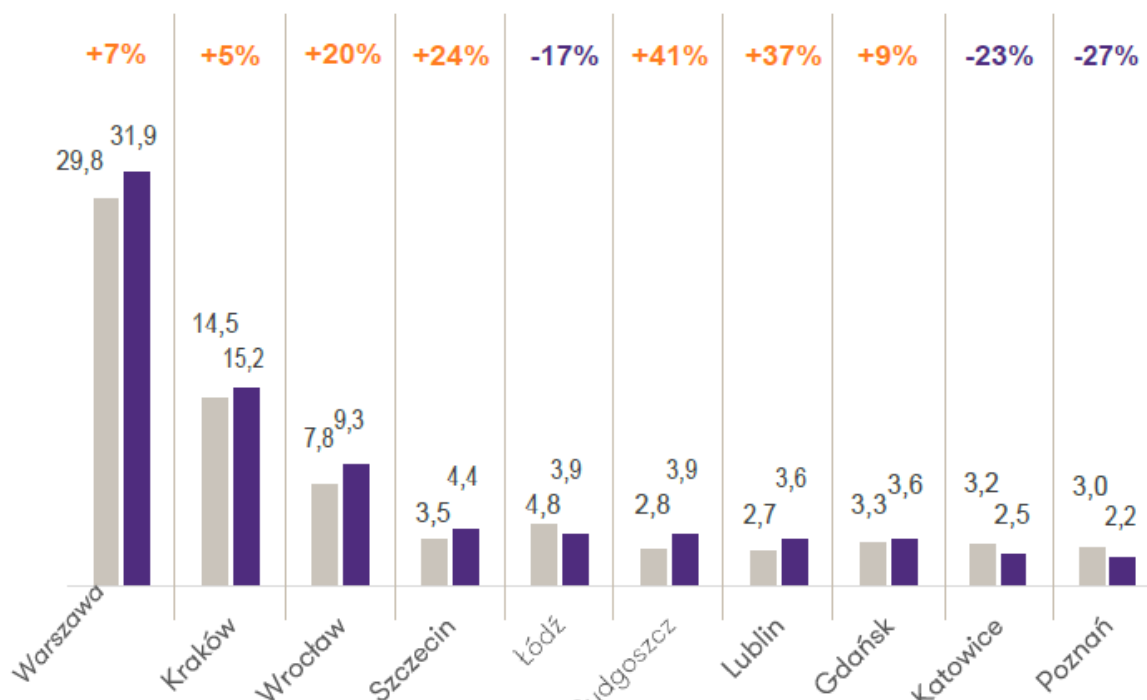
Powyższy wykres wskazuje, że pozytywny trend nie jest jedynie złudzeniem statystycznym ani efektem sytuacji pandemicznej ale ma faktyczne podstawy. Warto zwrócić uwagę, że już w lutym 2021 roku liczba ofert pracy rosła, tymczasem w 2020 roku w tym samym miesiącu liczba ta wyraźnie spadała, choć pandemia nie wydawała się wtedy w Polsce realnym zagrożeniem.

W większości dużych miast w marcu 2021 roku ofert pracy było wyraźnie więcej niż przed rokiem. Liderem spadków pozostaje Poznań. W naszym badaniu sprawdzamy również, jak z załamaniem rynku pracownika wywołanym koronawirusem radzą sobie poszczególne duże miasta w Polsce. Wśród 10 aglomeracji przez całą pandemię najgorzej sytuacja wygląda w Poznaniu – to tam notowane są największe spadki liczby ogłoszeń o pracę. W marcu 2021 roku pracodawcy opublikowali 2,2 tys. nowych ogłoszeń, czyli o 27 proc. mniej niż w analogicznym okresie ubiegłego roku. Niewiele lepiej sytuacja wygląda w Katowicach (-23 proc.) i Łodzi (-17 proc.). Jednak w większości dużych miast aktywność rekrutacyjna pracodawców wygląda znacznie lepiej. W Bydgoszczy w marcu 2021 roku opublikowano 3,9 tys. nowych ogłoszeń, czyli aż o 41 proc. więcej niż przed rokiem. Świetnie radzi sobie też Lublin, gdzie pojawiło się 3,6 tys. ofert, czyli o 37 proc. więcej niż rok wcześniej. Warto zauważyć, że tak wysokie wzrosty w tych miastach nie wynikają z efektu wysokiej bazy. Przed rokiem, w pierwszej fali pandemii, miasta te nie odnotowywały ponadstandardowych, wyższych niż w innych dużych miastach, spadków.<sup>1</sup>

**Wykres 3.**



Liczba nowych ofert pracy w wybranych miastach w marcu 2021 roku (w tys.) i zmiana w stosunku do marca 2020 roku



Źródło: opracowanie własne na podstawie bieżących danych GUS i MRPiT.

Przeciętne zatrudnienie w sektorze przedsiębiorstw w kwietniu br.2 ukształtowało się na poziomie 6316,9 tys. i było o 0,9% wyższe niż przed rokiem (wobec spadku o 1,3% w marcu br. oraz o 2,1% w kwietniu ub. roku). Wzrost zatrudnienia, utrzymujący się nieprzerwanie od kilku lat, notowano w informacji i komunikacji (o 3,6%) oraz dostawie wody; gospodarowaniu ściekami i odpadami; rekultywacji (o 2,0%). Zwiększyło się także zatrudnienie w administrowaniu i działalności wspierającej (o 2,2% wobec spadku o 7,0% przed rokiem) oraz transporcie i gospodarce magazynowej (o 2,0% wobec wzrostu o 0,9% rok wcześniej). Po raz pierwszy od lutego ub. roku wzrosło również zatrudnienie w największych sekcjach, tj. przetwórstwie przemysłowym oraz handlu; naprawie pojazdów samochodowych (po 1,2%). Niewielki wzrost notowano ponadto w działalności profesjonalnej, naukowej i technicznej (o 0,2%). Nadal niższe niż przed rokiem było zatrudnienie w obsłudze rynku nieruchomości (o 3,5%), zakwaterowaniu i gastronomii (o 3,3%), wytwarzaniu i zaopatrywaniu w energię elektryczną, gaz, parę wodną i gorącą wodę (o 2,3%), górnictwie i wydobywaniu (o 2,0%) oraz budownictwie (o 0,4%).

Spośród działów o największym udziale w zatrudnieniu najbardziej wzrosło w skali roku zatrudnienie w przedsiębiorstwach zajmujących się produkcją mebli (o 5,8% wobec spadku o 6,2% przed rokiem) oraz produkcją wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych (o 5,3% wobec

spadku odpowiednio o 3,4%). Po niewielkich wzrostach obserwowanych w marcu br., zatrudnienie zwiększyło się ponadto w produkcji wyrobów z drewna, korka, słomy i wikliny (o 3,7%) oraz produkcji urządzeń elektrycznych (o 3,3%). Podobnie jak w poprzednich miesiącach, wyższe niż przed rokiem było zatrudnienie w transporcie lądowym i rurociągowym (o 2,9%) oraz magazynowaniu i działalności usługowej wspomagającej transport (o 2,4%). Zwiększyło się również zatrudnienie m.in. w produkcji wyrobów z pozostałych mineralnych surowców niemetalicznych, handlu detalicznym, budowie obiektów inżynierii lądowej i wodnej oraz handlu hurtowym (w granicach 1,6%–1,1%). Utrzymał się, obserwowany od początku ub. roku, spadek przeciętnego zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw w wydobywaniu węgla kamiennego i węgla brunatnego (o 2,4%), budowie budynków (o 2,0%) oraz produkcji maszyn i urządzeń (o 0,6%). W czwartym miesiącu z rzędu nieznacznie niższe niż rok wcześniej było także zatrudnienie w robotach budowlanych specjalistycznych (o 0,2%).

Stopa bezrobocia w województwach kształtowała się w granicach od 3,8% w wielkopolskim do 10,1% w warmińsko-mazurskim. W porównaniu z poprzednim miesiącem stopa bezrobocia obniżyła się we wszystkich województwach, w tym najbardziej w warmińsko-mazurskim (o 0,4 p. proc.) oraz kujawsko-pomorskim (o 0,3 p. proc.); w pozostałych spadek oscylował w granicach 0,2–0,1 p. proc. W skali roku wskaźnik bezrobocia wzrósł w czternastu województwach, w tym w największym stopniu w pomorskim (o 1,0 p. proc.) oraz śląskim (o 0,8 p. proc.). W dwóch województwach – świętokrzyskim oraz warmińsko-mazurskim – stopa bezrobocia nie uległa zmianie.<sup>3</sup>

Wśród **bezrobotnych zarejestrowanych** w końcu kwietnia br. kobiety stanowiły 53,4%, tj. o 0,6 p. proc. mniej niż rok wcześniej. W porównaniu z kwietniem ub. roku obniżył się odsetek absolwentów oraz, nieznacznie, osób zwolnionych z przyczyn dotyczących zakładu pracy (przed rokiem notowano wzrost tego odsetka o 0,6 p. proc.). Wzrosły natomiast odsetki osób bezrobotnych bez prawa do zasiłku, nieposiadających kwalifikacji zawodowych oraz dotychczas niepracujących.

Udział większości kategorii **osób bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy** w liczbie zarejestrowanych ogółem był mniejszy niż przed rokiem. Obniżył się odsetek osób w wieku poniżej 30 roku życia, osób posiadających co najmniej jedno dziecko w wieku do 6 roku życia, niepełnosprawnych, osób w wieku powyżej 50 roku życia oraz osób korzystających ze świadczeń pomocy społecznej. Zbliżony do notowanego rok wcześniej był odsetek osób posiadających dziecko niepełnosprawne w wieku do 18 roku życia. Wzrósł



natomiast odsetek osób długotrwale bezrobotnych, którzy w kwietniu br. stanowili 51,4% bezrobotnych ogółem (wobec 46,1% przed rokiem).

#### □ **Wpływ pandemii COVID-19 na rynek pracy w Polsce.**

Pandemia koronawirusa już od roku zmienia świat. Wirus i związane z nim zmiany dotyczące zarówno życia codziennego jak i zawodowego dotknęły wszystkich ludzi i znacząco wpłynęły na to, jak przedstawia się obecna sytuacja na rynku pracy. Aby lepiej zauważyć zmiany, jakie zaszły na rynku pracy w Polsce w ciągu ostatniego roku, warto odnieść się do statystyk oraz badań na temat sytuacji firm i pracowników w kraju w okresie sprzed pandemii.

Z danych Głównego Urzędu Statystycznego wynika, że w Polsce w ciągu ostatnich kilku lat poprzedzających rok wystąpienia pandemii COVID-19, systematycznie poprawiała się sytuacja na rynku pracy: zwiększała się populacja osób pracujących (do 2018 r. włącznie), zmniejszała zbiorowość bezrobotnych i jednocześnie malała w tym okresie także populacja osób w wieku 15 lat i więcej pozostających poza rynkiem pracy (biernych zawodowo). Poprawiała się więc relacja osób niepracujących do pracujących: w 2010 r. na 1000 osób pracujących przypadało 1001 osób bez pracy w wieku 15 lat i więcej, w 2014 r. wskaźnik ten wyniósł 953, a w 2019 r. – 840; (dane średnioroczne). W ostatnich latach (tj. do 2019 r.) wskaźnik zatrudnienia powoli zwiększał się (w 2018 i 2019 r. przekroczył 54 proc.), współczynnik aktywności zawodowej ustabilizował się wokół wartości 56 proc., zmniejszała się natomiast stopa bezrobocia, nawet pomimo i tak niskiego już natężenia, najniższego od początku transformacji systemowej (3,3 proc. w 2019 r.; dane średnioroczne) – podkreśla GUS. Według urzędu, pojawienie się w Polsce wirusa SARS-CoV-2, ogłoszenie stanu epidemii w marcu 2020 r. i jednoczesne podjęcie działań mających na celu ochronę zdrowia i życia obywateli poskutkowało zaburzeniem dotychczasowych trendów na rynku pracy, w tym wynikających z sezonowości polskiego rynku pracy.<sup>4</sup>

COVID-19 zaburzył trendy na rynku pracy. Według GUS, wprowadzane restrykcje związane z izolacją społeczną przejawiały się też w ogólnym zamykaniu/ograniczeniu działalności poszczególnych branż, co z kolei miało wpływ na inne sektory gospodarki, tworzące sieć naczyń połączonych. Jednocześnie interwencja państwa w postaci uchwalenia szeregu specustaw tworzących tzw. tarcze antykryzysowe umożliwiła wdrożenie rozwiązań mających na celu ochronę miejsc pracy i dochodów ludności (m.in. możliwość korzystania z tzw. przestojów ekonomicznych, ale też wsparcie dla pracowników w sytuacji m.in. zamykania szkół i przedszkoli poprzez wypłacanie dodatkowych zasiłków opiekuńczych).

Wprowadzenie nowych przepisów dopuszczających pracę zdalną „zrewolucjonizowało” i zwiększyło możliwość wykonywania pracy na odległość (w tych segmentach gospodarki, gdzie to było możliwe). Analizując dane kwartalne z 2020 r. w porównaniu z analogicznymi okresami rok wcześniej, zauważyć można, że z punktu widzenia sytuacji na rynku pracy, „efekt pandemii COVID–19” był zauważalny zarówno w populacji kobiet, jak i mężczyzn, chociaż zmiany te miały nieco inny przebieg. W poszczególnych kwartałach większe różnice r/r dotyczyły aktywności ekonomicznej kobiet, co miało też związek ze zwiększaniem lub zmniejszaniem ograniczeniami dotyczącymi dostępności do instytucji opieki nad dzieckiem, a także nauką zdalną lub powrotem dzieci do szkół w trybie tradycyjnym.<sup>5</sup>

Pandemia uderzyła w młodych. Dane GUS pokazują, że pandemia COVID–19 wpłynęła negatywnie przede wszystkim na sytuację zawodową osób młodych, co widać na mniejszej niż rok wcześniej liczbie pracujących i niższych wskaźnikach zatrudnienia, jak też większej zbiorowości biernych zawodowo. W I kwartale 2020 r. w porównaniu z analogicznym okresem 2019 r. ubyło 124 tys. pracujących w wieku 15–34 lata (88 tys. mężczyzn i 35 tys. kobiet, tj. 3,0 proc. i 1,6 proc.). W kolejnych kwartałach zmiany r/r były wyraźniejsze, bowiem w II kwartale ubyło 329 tys. młodych pracujących (155 tys. mężczyzn i 173 tys. kobiet, tj. 5,3 proc. i 7,7 proc.), w III kwartale zmniejszenie tej zbiorowości r/r wyniosło 356 tys. (176 tys. mężczyzn i 180 tys. kobiet, tj. 5,9 proc. i 8,0 proc.), a w IV kwartale populacja ta zmalała r/r o 329 tys. (176 tys. mężczyzn i 152 tys. kobiet, tj. o 6,0 proc. i 6,9 proc.). Głębsze zmiany in minus dotyczyły zbiorowości osób w wieku 15–24 lata. W pozostałych subpopulacjach pracujących, wyróżnionych ze względu na wiek, zaobserwowano przyrosty liczebności r/r (w wielkościach względnych największe zmiany dotyczyły ludności w wieku 65 lat i więcej, jest to jednak najmniejsza liczebnie zbiorowość).<sup>6</sup>

Z opracowania GUS wynika, że wpływ pandemii COVID-19 na sytuację zawodową ludności widać już w końcu I kwartału 2020 r. Dotyczyło to przede wszystkim zmian w strukturze populacji pracujących. W dwóch ostatnich tygodniach marca nastąpił m.in. znaczący wzrost odsetka pracujących, którzy czasowo nie wykonywali swojej pracy. Co piąta osoba posiadająca pracę nie wykonywała jej przez co najmniej tydzień (19,0 proc.; podczas gdy w całym I kwartale 2020 r. odsetek ten wyniósł 8,1 proc.; dla porównania – 5,2 proc. w I kwartale 2019 r.). Dla prawie 14 proc. posiadających pracę, czasowe jej niewykonywanie związane było bezpośrednio z sytuacją epidemiczną. Najczęściej wymienianym powodem była przerwa w działalności zakładu pracy – w dwóch ostatnich tygodniach marca dotyczyło to 6,6 proc. ogółu pracujących (w całym I kwartale 2020 r. – 1,3 proc., w I kwartale 2019 r. –

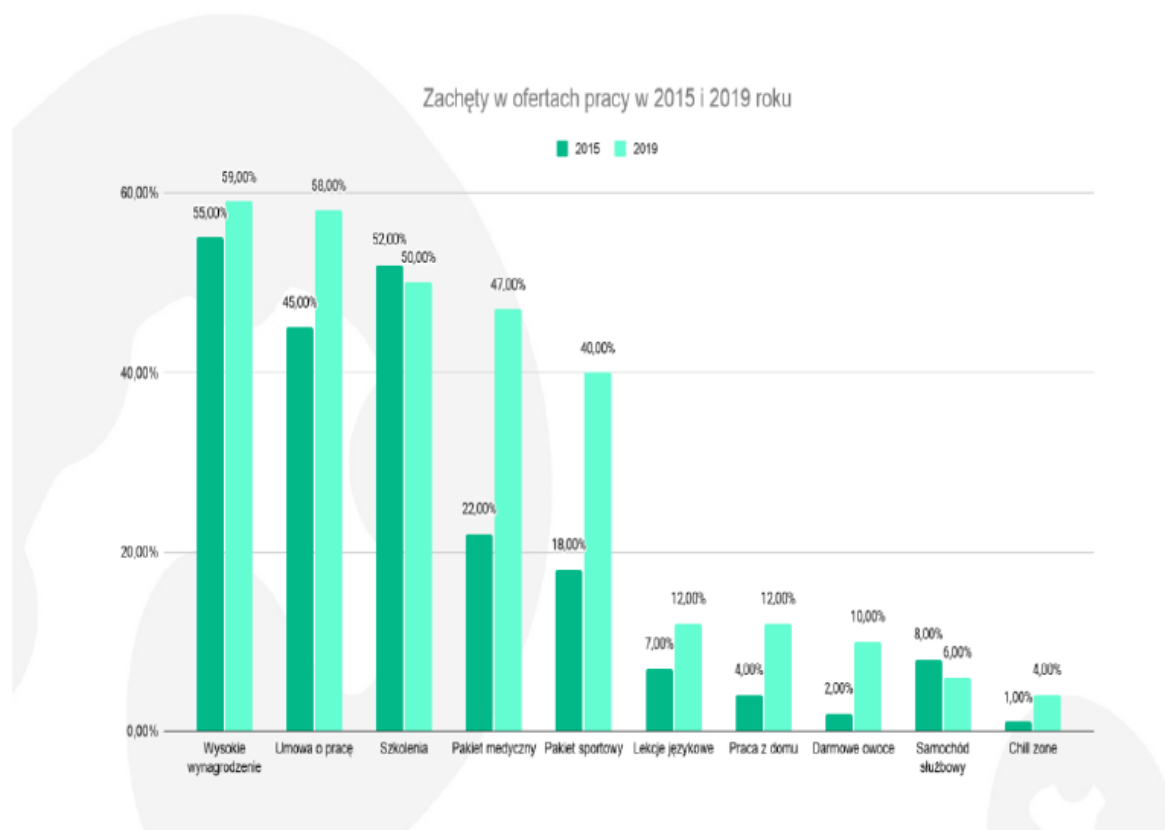
0,2 proc.). W drugiej kolejności wskazywano na „inne przyczyny”, które swoim zakresem obejmowały m.in. opiekę nad dziećmi – tę grupę przyczyn wskazało 4,6 proc. pracujących (w całym I kwartale 2020 r. analogiczny odsetek wyniósł 0,9 proc., a w I kwartale 2019 r. – 0,1 proc.). W tym samym okresie zaobserwowano także znaczące zwiększenie populacji pracujących w niepełnym wymiarze czasu oraz gwałtowny przyrost zbiorowości osób wykonujących swoją pracę zawodową w domu. Odsetek pracujących, którzy zwykle wykonywali swoją pracę zawodową w domu ukształtował się na poziomie 14,2 proc. (w całym I kwartale 2020 r. wyniósł on 6,4 proc.; a rok wcześniej – 4,8 proc.), a zdecydowana większość (3/4) tej zbiorowości jako bezpośredni powód pracy w domu wskazała właśnie sytuację epidemiczną i związane z nią uwarunkowania. Powyższe zjawiska, nieobserwowane w takiej skali w poprzednich latach, a które można powiązać ze zmianami w organizacji pracy spowodowanymi pandemią COVID–19, były też charakterystyczne dla kolejnych kwartałów 2020 r. Różna tylko była ich intensywność. Największe zmiany w aktywności ekonomicznej ludności, wynikające z uwarunkowań towarzyszących walce z pandemią COVID-19, miały miejsce w II kwartale 2020 r. W tym okresie populacja pracujących, licząca 16274 tys., zmniejszyła się wobec II kwartału 2019 r. o 210 tys., tj. o 1,3 proc., a w porównaniu z I kwartałem 2020 r. – o 151 tys., tj. o 0,9 proc. (dla porównania: liczba pracujących w II kwartale 2019 r. względem II kwartału 2018 r. co prawda także uległa ograniczeniu, ale spadek był mniejszy (o 81 tys., tj. o 0,5 proc.); natomiast pomiędzy I a II kwartałem w latach poprzedzających pandemię kierunek zmian był odmienny niż w 2020 r. (w 2018 r. zanotowano wzrost o 221 tys. osób, a w 2019 r. - o 210 tys.). III kwartał 2020 r. – z tamtej perspektywy – wydawał się być dającym nadzieję na zakończenie pandemii, stąd poluzowanie restrykcji. Widać to też w danych statystycznych. Liczba pracujących uległa niewielkiemu zwiększeniu względem II kwartału 2020 r., a jednocześnie obniżyły się odsetki osób niewykonyjących pracy z powodu przestojów ekonomicznych, ale także chorób pracowników oraz tzw. „innych przyczyn”, w ramach których mieści się opieka nad dziećmi. W IV kwartale 2020 r. ponownie zastrzono restrykcje związane z przeciwdziałaniem wzrostowi zachorowań na COVID–19, w tym m.in. ponownie zamknięto szkoły, zwiększono ograniczenia w działalności gastronomii, zbiorowego zakwaterowania, obiektów handlowych typu galerie. Mimo tego liczba osób posiadających pracę wyniosła 16555 tys. osób i w porównaniu zarówno z poprzednim kwartałem, jak i analogicznym okresem rok wcześniej, zaobserwowano jej wzrost (odpowiednio: o 43 tys., tj. o 0,3 proc. oraz o 88 tys., tj. o 0,5 proc.). Liczba osób posiadających pracę, ale jej niewykonyjących przez co najmniej tydzień w

omawianym kwartale wyniosła 1211 tys. (7,3 proc. ogółu pracujących). W ramach tej zbiorowości nieco częściej niż co czwarta osoba (323 tys., tj. 26,7 proc.) wskazała, że miało to bezpośredni związek z pandemią COVID–19. Populacja osób, które formalnie miały nadal status pracującego, ale nie wykonywały pracy z powodu przerwy w działalności zakładu pracy w IV kwartale 2020 liczyła 121 tys. (w tym dla 100 tys. przerwa ta związana była bezpośrednio z pandemią COVID–19) i stanowiła dwukrotność zaobserwowanej w poprzednim kwartale. Populacja osób pracujących krócej niż zwykle w pracy głównej z przyczyn związanych z zakładem pracy liczyła 93 tys. osób i nieznacznie zmniejszyła się w stosunku do poprzedniego kwartału, natomiast była istotnie większa w odniesieniu do sytuacji rok wcześniej (w IV kwartale 2019 r. populacja ta liczyła 21 tys. osób). Aż 80 tys. osób z nich (tj. 86,0 proc.) wskazało, że sytuacja ta miała bezpośredni związek z pandemią COVID–19.<sup>7</sup> Pandemia zmieniła również oczekiwania zarówno pracodawców jak i samych pracowników, w tym ludzi młodych, zaczynających dopiero swoją karierę zawodową. Jeszcze w 2019 roku, pracodawcy kładli szczególny nacisk na kompetencje miękkie potencjalnych pracowników takie jak:

- pokojuowe rozwiązywanie konfliktów (bez eskalowania negatywnych emocji),*
- życzliwość w kontaktach z innymi,*
- wysoka kultura osobista,*
- umiejętność wykonywania poleceń zgodnie ze wskazówkami,*
- asertywność.*

Oznacza to, że oprócz umiejętności praktycznych, niezbędnych do wykonywania powierzonych zadań, dla przyszłych pracodawców liczyło się to, jak pracownik potrafi poradzić sobie w najróżniejszych sytuacjach społecznych.<sup>8</sup> Jednocześnie zauważyć można było tendencję spadkową w związku z ogólnymi wymaganiami pracodawców. Podczas gdy coraz trudniej było znaleźć odpowiedniego specjalistę, firmy były zmuszone obniżyć próg wymagań, zwiększając jednocześnie atrakcyjności ofert pracy. Oznacza to, że w ciągu ostatnich lat warunki oferowane przez przedsiębiorstwa polepszały się.<sup>9</sup> Najczęściej stosowane zachęty dla pracowników, w okresie przed pandemią, przedstawia poniższa grafika.

Rys. 1



Źródło : Raport rynku pracy 2020/2021 – realia na rynku pracy przed i w trakcie pandemii wirusa Covid-19 - Calamari

Trudna sytuacja na świecie w 2020 roku sprawiła, że podejście pracodawców znacznie się zmieniło. Zatrzymanie w firmie dotychczasowych pracowników stało się głównym celem przedsiębiorstw w 2020 roku, jednocześnie większość firm zdecydowała się na zmniejszenie pakietu benefitów pozapłacowych. Mimo że benefity to ważna część wynagrodzenia pracownika, to obcięcie dodatków pozapłacowych stało się w dobie pandemii koniecznością. Jak podaje badanie Prognozy przyszłości – Know how 202110, najczęściej przedsiębiorcy rezygnowali z:

- finansowania wyjść integracyjnych (59%),
- kart sportowych (56%),
- dofinansowania szkoleń (38%),
- owoców w biurze (35%),
- elastycznego podejścia do czasu i miejsca pracy (24%),
- pakiet medyczny (18%),

- dojazd do pracy (15%),*
- wsparcie psychologa (9%).*

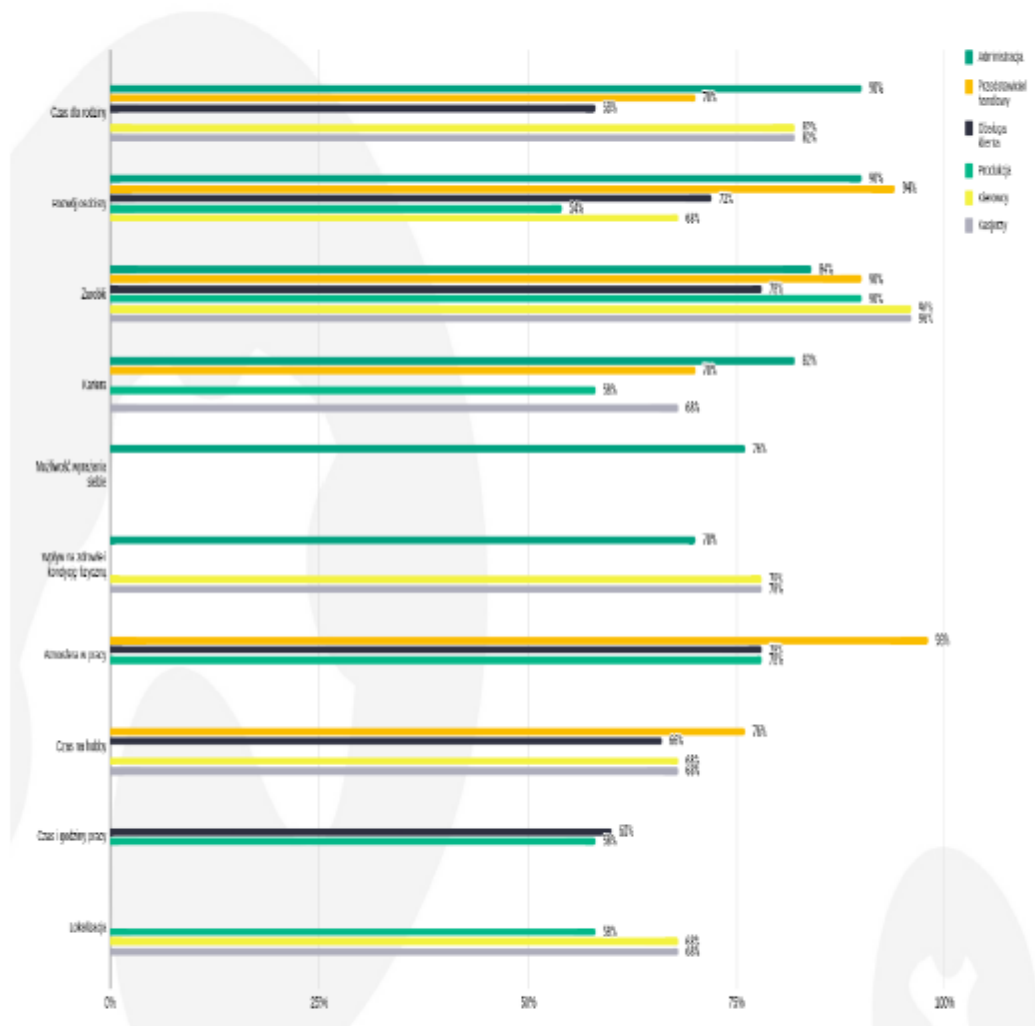
Najwięcej firm zrezygnowało z finansowania wyjść integracyjnych oraz karty sportowej, co w świetle lockdownu powodującego, że większość obiektów sportowych i gastronomicznych została zamknięta, było logiczną decyzją. Dziwi natomiast wysoki odsetek związany z rezygnacją z pakietu medycznego - aż 18% ankietowanych. Jeżeli chodzi o oczekiwania pracodawców, to przewidują oni, że w najbliższej przyszłości największe znaczenie będą miały takie umiejętności, jak:

- współpraca,*
- odporność na stres,*
- umiejętność zarządzania czasem,*
- chęć ciągłego rozwoju,*
- kreatywność,*
- zdolności interpersonalne,*
- empatia,*
- zdolności adaptacyjne.*

Jak więc widać wyraźnie, duży nacisk na umiejętności miękkie, radzenie sobie ze stresem i pokojowe rozwiązywanie problemów wciąż uznawane są za jedne z najważniejszych cech kandydata na pracownika. Pracodawcy zwracają również uwagę, że w niedalekiej przyszłości nacisk na work-time balance ponownie się zwiększy.

Oczekiwania pracowników w 2019 dobrze obrazuje Raport platformy OLX z 2019 r.<sup>11</sup> Zachowania kandydatów, podobnie jak pracodawców, zmieniały się wraz z kolejnymi etapami rozwoju pandemii. Ranking wartości, które w 2019 roku liczyły się najbardziej dla osób szukających nowej pracy, prezentują poniższe diagramy.

Rys. 2



Źródło: Raport rynku pracy 2020/2021 – realia na rynku pracy przed i w trakcie pandemii wirusa Covid-19 - Calamari

Czołowe miejsca w rankingu wartości, w przypadku poszczególnych grup pracowników, wyglądały przed pandemią następująco:

1. Administracja:

- czas dla rodziny (90%),
- rozwój osobisty (90%),
- zarobki (84%),
- kariera (82%),
- możliwość wyrażania siebie (70%),
- wpływ na zdrowie i kondycję fizyczną (70%).



## 2. Przedstawiciele handlowi

- Atmosfera w pracy (98%),*
- Zarobki (90%),*
- Rozwój osobisty (94%),*
- Czas na hobby (76%),*
- Kariera (70%),*
- Czas dla rodziny (70%),*

## 3. Obsługa klienta

- Atmosfera w pracy (78%),*
- Zarobki (78%),*
- Rozwój osobisty (72%),*
- Czas na hobby (66%),*
- Czas pracy (60%),*
- Czas dla rodziny (58%),*

## 4. Produkcja

- Zarobki (90%),*
- Atmosfera w pracy (78%),*
- Godziny pracy (58%),*
- Kariera (58%),*
- Lokalizacja (58%),*
- Rozwój osobisty (54%),*

## 5. Kierowcy

- Zarobki (96%),*
- Czas dla rodziny (82%),*
- Wpływ na zdrowie (78%),*
- Czas na hobby (68%),*
- Lokalizacja (68%),*

*Rozwój osobisty (68%),*

## 6. Kasjerzy

*Zarobki (96%),*

*Czas dla rodziny (82%),*

*Wpływ na zdrowie (78%),*

*Czas na hobby (68%),*

*Kariera (68%),*

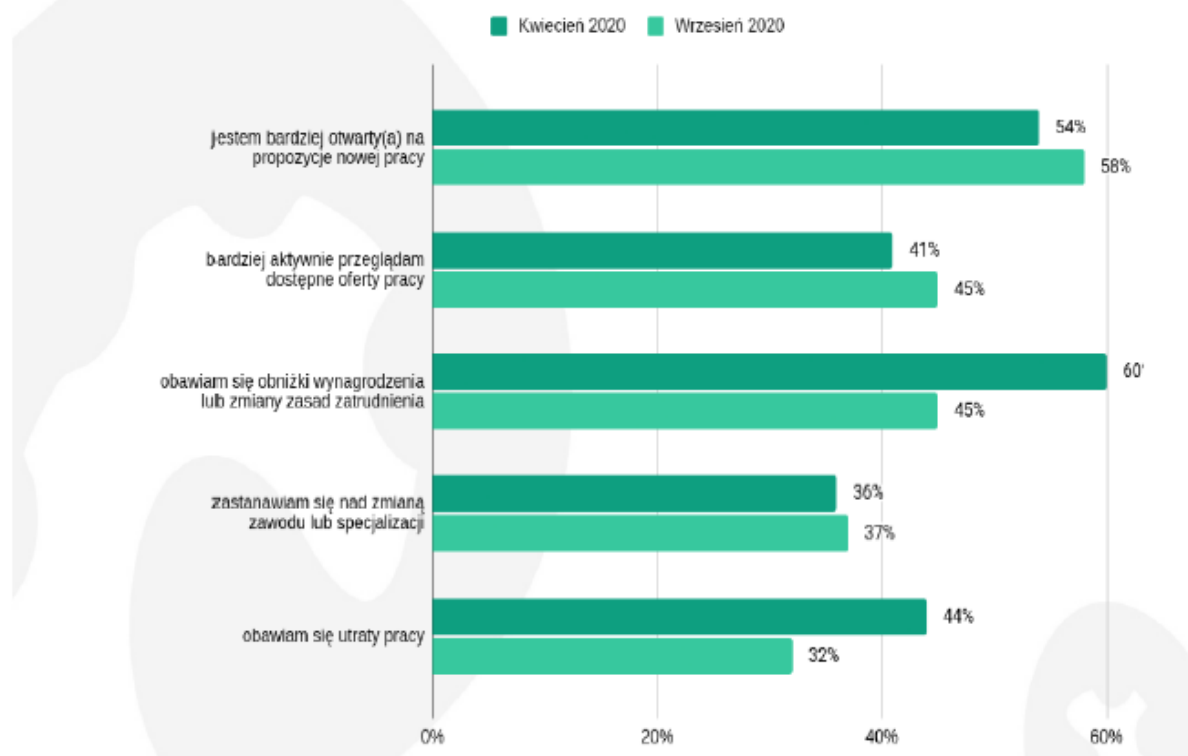
*Czas na hobby (68%).*

To samo badanie pokazało również różnice w oczekiwaniach pomiędzy doświadczonymi oraz dopiero rozpoczynającymi karierę pracownikami. Pierwsza grupa oczekiwała od swojego przełożonego doskonałej znajomości swojego fachu. Ludzie chcieli pracować dla osób doświadczonych, od których mogli nabyć cenną wiedzę. Jednocześnie wyrażali potrzebę, by ich przełożony był otwarty na świeże spojrzenie podwładnych i korzystał z ich wiedzy oraz kompetencji. Dużą wartością było dla nich również otrzymywanie benefitów pozapłacowych oraz możliwość brania udziału w firmowych integracjach, szkoleniach oraz dopłaty do edukacji i dofinansowania do wczasów. Niedoświadczeni pracownicy stawiali przede wszystkim na to, że ich przełożeni unikają będą zaznaczania służbowej hierarchii na rzecz budowania nieformalnych relacji pomiędzy pracownikami będącymi na różnych poziomach struktury firmowej. Od lidera oczekiwali charyzmy oraz umiejętności przywódczych.

Nowe realia pandemiczne sprawiły, że pracownicy wielu branż poczuli się na swoich stanowiskach niepewnie. Wiązało się to z potrzebą zmiany sposobu myślenia, by dostosować się do nowych realiów. Z biegiem czasu wątpliwości związane ze stałością zatrudnienia i myślenie na temat przyszłości w nowej rzeczywistości postcovidowej nabrały kształtu. Jak pokazują wyniki badania przeprowadzonego przez Pracuj.pl12 podejście pracowników w związku z przedłużającą się pandemią wyglądały następująco:

### **Rys. 3**

### Postawy pracowników wobec zmiany posady w 2020 r.



Źródło: Raport Pracuj.pl "Pół roku nowej normalności. Pracownicy i kandydaci o rynku pracy" – X/2020

Niewielka różnica w zapotrzebowaniu na pracowników i liczbie ofert pracy oraz ustabilizowanie się sytuacji związanej z koronawirusem pomiędzy kolejnymi falami zarażeń sprawiły, że obawy o utratę pracy na przestrzeni kwiecień - wrzesień widocznie zmalały (12%). Obawa o obniżenie wynagrodzenia spadła o 15%, jednak wciąż pozostała na wysokim poziomie (45%). Spośród czynników, które w warunkach pandemii stały się dla pracowników na tyle atrakcyjne, że zachęcały do zmiany pracy, znalazły się:

- wyższe wynagrodzenie (48%),
- możliwość rozwoju zawodowego (18%),
- ciekawy zakres obowiązków (7%).

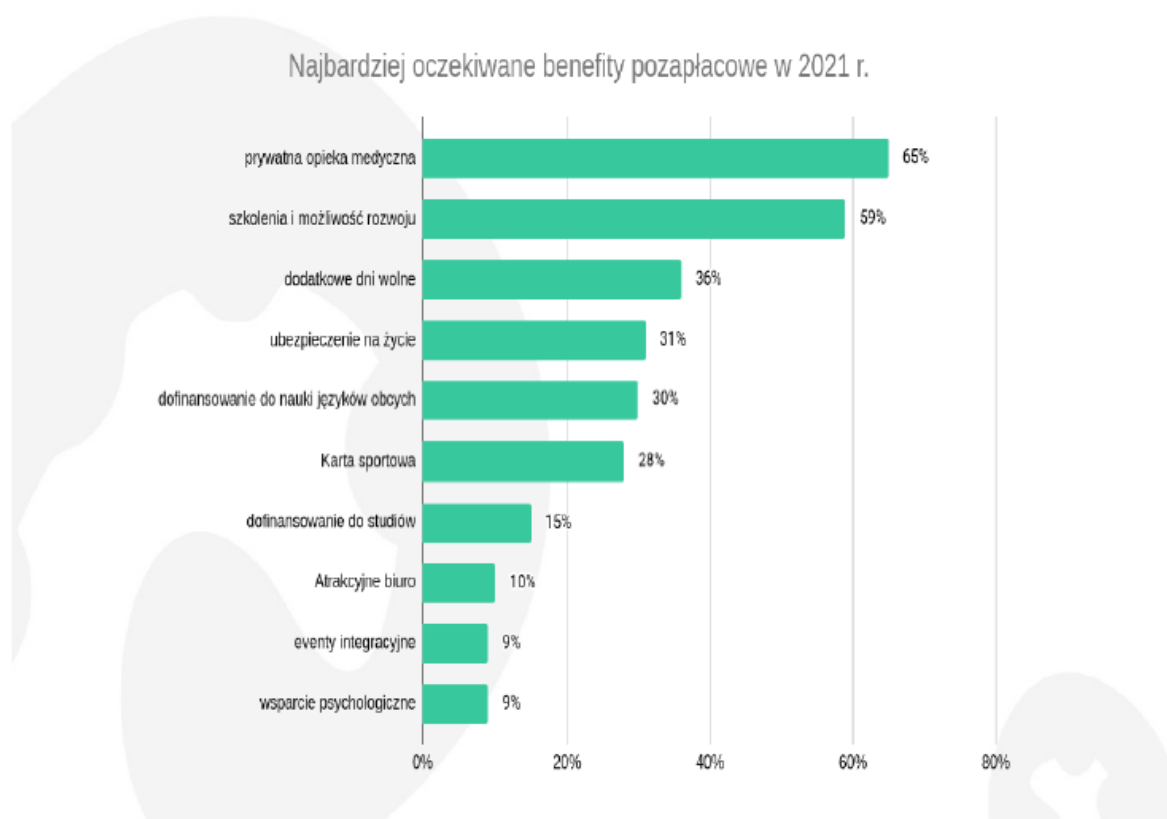
Z kolei najważniejsze powody, dla których pracownicy zdecydowaliby się zostać w dotychczasowej firmie, to:

- podwyżkę wynagrodzenia (46%),
- stabilne zatrudnienie (18%),

- lepsze relacje z przełożonym (11%),
- dobrą atmosferę w zespole (11%),
- awans (11%).

Wśród benefitów wskazywanych przez pracowników za najbardziej oczekiwane w 2021 r., znalazły się:

**Rys. 4**



Źródło: Raport Pracuj.pl "Pół roku nowej normalności. Pracownicy i kandydaci o rynku pracy" – X/2020

Jedną z ciekawszych kwestii związanych z rynkiem pracy w 2020 roku stał się stosunek pracodawców oraz pracowników do pracy zdalnej. Oprócz zwiększonej liczby ogłoszeń dotyczących zatrudnienia 2021 r. przyniósł również zmiany w proponowanych formach pracy. Nie ulega wątpliwości, że przedsiębiorstwa za sprawą pandemii otworzyły się na home office. Taka forma działalności była dla wielu organizacji bezpiecznym wyborem, który pozwalał na zachowanie ciągłości pracy. Od marca do maja 2021 r. pojawiło się o 22% więcej ogłoszeń zapewniających możliwość pracy w formie niestacjonarnej. To pokazuje, że trend pracy zdalnej znalazł swoich entuzjastów i dołączył do kanonu nowych form pracy. Nie każda

branża mogła sobie jednak pozwolić na taką modyfikację organizacji pracy w przedsiębiorstwie. Praca zdalna to zdecydowanie domena branż związanych z marketingiem, PR i mediami, telefoniczną obsługą klienta, księgowością oraz IT.

Pandemia przyczyniła się również do pogorszenia i tak złej sytuacji młodych osób na rynku pracy. Nieznaczny wzrost pensji wśród młodych nie zatrzymał negatywnych skutków pandemii koronawirusa. Według danych Eurostatu wzrosło bezrobocie wśród osób do 25. r. życia. Z danych GUS wynika, że wskaźnik zatrudnienia osób do 24. roku życia wyniósł 26,3%. Kryzys w największym stopniu uderzył w osoby młode, ponieważ to one najczęściej traciły pracę. 13 Od 1 sierpnia 2019 r. młodzi Polacy zaczęli zarabiać więcej. W życie weszły bowiem przepisy wprowadzające zerowy PIT dla osób do 26. roku życia. Rozwiązanie to miało ułatwić młodym ludziom, którzy już przed pandemią byli w trudniejszej sytuacji, sprawne wejście na rynek pracy. Zmiana ta spowodowała, że wolne od podatku dochodowego stały się przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej, spółdzielczego stosunku pracy oraz umów zlecenia otrzymane przez podatnika do ukończenia przez niego 26. roku życia, do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 85 528 zł (w 2019 r. kwoty 35 636,67 zł). Od 1 stycznia 2021 r. powyższe zwolnienie objęło również przychody z odbywania praktyki absolwenckiej oraz stażu uczniowskiego. Choć Polska od kilku lat może chwalić się jednym z najniższych poziomów bezrobocia w Europie, to sytuacja młodych ludzi wygląda jednak zupełnie inaczej. A pandemia jedynie ją pogorszyła. Zgodnie z danymi Eurostatu w naszym kraju stopa bezrobocia wśród osób do 25-ego roku życia urosła w ciągu pandemicznego roku z 9,6 proc. aż do 14,8 proc., czyli o 5,2 pkt. proc. Gorzej jest tylko w Hiszpanii i Estonii. Również dane GUS-u potwierdzają, że sytuacja młodych nie jest łatwa. Wskaźnik zatrudnienia w pierwszym kwartale 2021 r. wśród osób najmłodszych (w wieku 15-24 lata) wyniósł zaledwie 26,3 proc. Dla porównania wskaźnik zatrudnienia ogółem wyniósł 55 proc. W pozostałych grupach wiekowych kształtował się następująco: wśród osób w wieku 25-34 lata – 81,9 proc., 35-44 lata – 86 proc., 45-59/64 lata – 75,9 proc. oraz 60/65-89 lat – 8,5 proc. Wśród osób w wieku produkcyjnym (18-59/64 lata) wyniósł 75,4 proc. Spoglądając na dane Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz bilanse światowe, widać, że kryzys w największym stopniu uderzył w osoby młode, nie tylko w Polsce. To one najczęściej traciły pracę w wyniku kryzysu, a uderzenie tego kryzysu w rynek pracy jest czterokrotnie silniejsze niż kryzysu finansowego z 2008 i 2009 r. Większość młodych, którzy stracili pracę w wyniku pandemii, nie trafia do

rejestrów osób bezrobotnych. Ci młodzi ludzie wpadają w bierność zawodową, co ma fatalne skutki na przyszłość.

#### □ **Wpływ pandemii COVID-19 na rynek pracy w województwie lubelskim.**

W pierwszym roku pandemii kondycja regionalnego rynku pracy była stosunkowo stabilna. W świetle danych dotyczących bezrobocia można ostrożnie przyjąć, że województwo lubelskie należy do regionów, które stosunkowo dobrze radzą sobie w globalnych sytuacjach kryzysowych. Zgodnie z danymi na koniec grudnia 2020 r. w województwie lubelskim w powiatowych urzędach pracy zarejestrowanych było 76 505 osób bezrobotnych. W odniesieniu do końca 2019 r. liczba ta była wyższa o 7 126 osób. Porównując natomiast liczbę osób bezrobotnych zarejestrowanych w lutym 2021 r. do ich liczby z marca 2020 r. możemy mówić o wzroście liczby zarejestrowanych o 7 813 osób.<sup>14</sup> Na przestrzeni ostatnich kilku lat w naszym województwie, podobnie jak w skali kraju, obserwowany był trend sukcesywnie zmniejszającej się stopy bezrobocia. Wybuch epidemii COVID-19, a zwłaszcza wdrożenie obostrzeń sanitarnych znalazło odzwierciedlenie już w kwietniowych wskaźnikach – stopa bezrobocia zaczęła rosnąć, jednak dynamika wzrostu była niewielka i bardzo szybko wyhamowała. W marcu 2020 r. wartość stopy bezrobocia wynosiła 7,6%, a w lutym 2021 r. roku przyjęła wartość 8,5%. Jest to wzrost o 0,9 pkt. procentowego. Należy jednak podkreślić, że w tym czasie stopa bezrobocia wyliczona dla całego kraju wzrosła o 1,1 pkt. procentowego. Województwo lubelskie relatywnie dobrze radzi sobie z kryzysem wywołanym przez pandemię COVID-19. Przyrost wartości stopy bezrobocia jest 2 w kraju, licząc od najniższego (po województwie świętokrzyskim). Tak samo, jak wzrost stopy bezrobocia zróżnicowany jest pomiędzy województwami, tak i w przypadku powiatów województwa lubelskiego odnotowujemy znaczne różnice. Najniższy przyrost stopy bezrobocia w omawianym okresie dotyczył powiatu lubelskiego - wzrost o 0,2 pkt. procentowego. Najwyższy wzrost charakteryzował natomiast powiaty włodawski, chełmski, puławski oraz m. Chełm - wzrost o 1,6 pkt. procentowego.

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie opracował raport: *Sytuacja na rynku pracy w województwie lubelskim podczas raportu z badania epidemii COVID-19 na poziomie sektorów*. Celem badania było określenie wpływu pandemii na zatrudnienie w poszczególnych sektorach gospodarki w województwie w najbliższej przyszłości. Wyniki wyraźnie pokazały, że epidemia przyczyniła się przede wszystkim do spadku liczby firm, a w konsekwencji redukcji zatrudnienia w branżach takich jak wczasy zorganizowane (krajowe i

międzynarodowe) (75%), hotele i restauracje, w tym gastronomia (45%), sport, rekreacja i rozrywka, w tym kina, kluby, siłownie, baseny, parki tematyczne, parki rekreacyjne i sale zabaw (45%), przewóz osób (45%), usługi marketingowe, usługi reklamowe, PR, zarządzanie wydarzeniami, obsługa koncertów, fotografii i drukarni (35%), handlu hurtowego i detalicznego/sprzedaży (35%) oraz usług kosmetycznych i fryzjerskich (35%). Na drugim biegunie znalazły się branże, które skorzystały na epidemii, w których liczba pracowników może wzrosnąć: usługi pocztowe i kurierskie (25%), opieka zdrowotna, domy rehabilitacji i opieki (15%). Jest to więc odbicie trendów panujących na krajowym rynku pracy.

#### □ **Sytuacja ludzi młodych na rynku pracy w dobie pandemii COVID-19.**

Obecnie na rynek pracy wchodzi duża grupa młodych osób naznaczonych koronawirusem. Eksperti twierdzą, że to tykająca bomba zegarowa, bowiem pozostawienie młodych ludzi poza rynkiem pracy na długi czas zmniejsza ich szanse na znalezienie lepszej pracy w przyszłości.

Statystycznie ponad 285 tysięcy młodych ludzi do 30ego roku życia było zarejestrowanych w urzędach pracy na koniec lutego 2021 roku. To o ponad 18 % więcej niż rok wcześniej – wynika z opublikowanych danych GUS15. W dużej mierze był to efekt powiększającej się grupy bezrobotnych Polaków do 25ego roku życia. W lutym 2021 roku prawie 138 tysięcy z nich było oficjalnie bez pracy – to o jedną piątą więcej niż rok wcześniej. Wzrosła też o ponad 13 % w skali roku, liczba bezrobotnych absolwentów szkół i uczelni. Nic więc dziwnego, że w sondażu przeprowadzonym pod koniec 2020 roku na zlecenie agencji zatrudnienia Work Service ponad jedna trzecia Polaków w wieku 18–24 lat rozważała pod koniec zeszłego roku wyjazd do pracy za granicą. To prawie dwukrotnie więcej niż wśród wszystkich badanych.

Istotnym jest też fakt, że młodzi ludzie do 30ego roku życia, to jedyna grupa wiekowa, która na koniec ubiegłego roku miała wyższy poziom bierności zawodowej. Nasz kraj w tym zakresie wpisuje się w globalne trendy, bo z podobnymi zjawiskami boryka się większość światowych gospodarek; w 2020 roku ogólny wzrost bezrobocia na świecie wyniósł 3,7 %, ale wśród młodych liczba osób bez pracy powiększyła się aż o 8,7 %. Jest to związane ze specyfiką obecnego kryzysu, a więc silnymi restrykcjami epidemicznymi. Te na całym świecie dotyczą głównie sektora usługowego (turystyka, branża gastronomiczna, kultura, wydarzenia masowe), w którym nasycenie zatrudnieniem młodych jest wysokie.

Z danych portali rekrutacyjnych i agencji zatrudnienia wynika, że nawet w branżach, które jak IT, w czasie pandemii dobrze sobie radzą, pracodawcy szukają przede wszystkim



specjalistów. Spośród wszystkich ofert pracy opublikowanych w 2020 roku tylko 5 % było kierowanych do osób rozpoczynających karierę w IT (juniorzy). Jeszcze większego znaczenia nabrały jakość i wydajność pracy. Jak dodają eksperci Inhire, platformy rekrutacyjnej z branży IT, pracujące zdalnie firmy nie mają ani możliwości, ani czasu na uczenie i wdrażanie niedoświadczonych kandydatów.

Starsze pokolenia mogą mieć większą pewność zatrudnienia ze względu na doświadczenie i formę umowy, która zabezpiecza przed utratą pracy z dnia na dzień. Tymczasem młodzi ludzie często są zatrudnieni na umowach cywilnoprawnych, nie mają ugruntowanej pozycji, co przekłada się na ich zwiększony niepokój.

Dzięki badaniom przeprowadzonym w 2021 roku przez PwC, Well.hr oraz Absolvent Consulting<sup>16</sup> wśród studentów i absolwentów wyższych uczelni udało się sporządzić następujące wnioski:

- Zdaniem połowy młodych Polaków (48,7%) pandemia COVID-19 wpłynęła negatywnie na ich szanse na rynku pracy.*
- Podjęwając decyzję o aplikowaniu na ofertę 68,9% kandydatów sprawdza rozwiązania wdrożone przez firmę w okresie pandemii.*
- Dostęp do pracy zdalnej to obowiązkowy benefit dla 33,7% badanych . Z drugiej strony, 56% młodych chce pracować z biura. Hybrydowy model pracy to rozwiązanie, które pomoże pogodzić preferencje i potrzeby obu grup.*
- Elastyczne godziny pracy i możliwość pracy zdalnej to „obowiązkowe” benefity dla - odpowiednio – 38,7% i 33,7% badanych.*
- Sukces zawodowy to dla 36,3% badanych wciąż praca, która jest pasją. Jednak w porównaniu z 2020 rokiem nieco mniej osób tak rozumie sukces (50,5%).*
- Oczekiwania finansowe młodych ludzi wzrosły w porównaniu z rokiem ubiegłym - mediana oczekiwań finansowych wynosi obecnie 4 500 zł netto.*
- Dla 74,2% badanych preferowana forma umowy to umowa o pracę. To wzrost w porównaniu z rokiem ubiegłym. W niespokojnym świecie rośnie potrzeba bezpieczeństwa zatrudnienia.*

Jak wynika z obserwacji Hays, nawet w przypadku niepowodzenia w rekrutacji, młodzi kandydaci nie poddają się tak szybko. Pandemia zwiększyła ich determinację w poszukiwaniu

zatrudnienia, a zlecone zadania rekrutacyjne nie zrażają ich w takim stopniu, jak miało to miejsce jeszcze rok temu. Choć zdecydowana większość z nich uważa, że obecna sytuacja na rynku pracy jest trudniejsza, to zazwyczaj starali się pożytecznie wykorzystać czas lockdownu. Okres pandemii poświęcali na zdobycie nowych umiejętności i wiedzy, m.in. poprzez uczestnictwo w webinarach oraz zdalnych kursach. Wykazywali się również większą elastycznością wobec zmiany uprzednio zaplanowanej ścieżki kariery.

Młodzi chętnie angażowali się również w działania wolontariackie i projekty społeczne, starając się zyskać w ten sposób cenne doświadczenie i jednocześnie móc działać w ważnej dla siebie sprawie. Podsumowując, tzw. Zetki aktywnie szukają pola do rozwoju, wykazują się motywacją i chęcią do nauki, co może pozytywnie wpłynąć na ich przyszłe osiągnięcia na polu zawodowym.

## EUROPEJSKI RYNEK PRACY

Europejski Barometr Rynku Pracy w kwietniu nadal rośnie i osiąga 101.2 pkt., sygnalizując bardziej pozytywne prognozy dotyczące rozwoju rynków pracy w Europie. Wskaźnik wiodący Europejskiej Sieci Publicznych Służb Zatrudnienia i Instytutu Badań nad Zatrudnieniem (IAB) wzrósł o 0.5 punktu w porównaniu z kwietniem i wyraźnie przekracza 100 punktów, co oznaczałoby stagnację w rozwoju.

Różnice w perspektywach na rynkach pracy w poszczególnych krajach wyraźnie wzrosły podczas kryzysu COVID, ale w międzyczasie sytuacja ta wróciła do normy i różnice nie są już tak wyraźne, a kraje o gorszych perspektywach nadrabiają zaległości.

Pojawiają się oznaki poprawy perspektyw zarówno w zakresie wzrostu zatrudnienia, jak i bezrobocia. Wskaźnik cząstkowy Europejskiego Barometru Rynku Pracy dotyczący przyszłego rozwoju zatrudnienia wzrósł w marcu br. o 0.6 punktu do 101.4 punktu. Jest więc nieco wyższy niż podwskaźnik rozwoju liczby bezrobotnych, który wzrósł o 0.4 punktu do 101. punktu.

<sup>1</sup> Rynek pracy, edukacja i kompetencje - PARP 2021 r.

<sup>2</sup> Sytuacja społeczno – gospodarcza kraju - GUS kwiecień 2021 r.

<sup>3</sup> Sytuacja społeczno – gospodarcza kraju - GUS kwiecień 2021 r.

<sup>4</sup> Wybrane aspekty rynku pracy w Polsce. Aktywność ekonomiczna ludności przed i w czasie pandemii COVID-19 – GUS (2021)

<sup>5</sup> Tamże.

<sup>6</sup> Wybrane aspekty rynku pracy w Polsce. Aktywność ekonomiczna ludności przed i w czasie pandemii COVID-19 – GUS (2021)

<sup>7</sup> Portal prawo.pl – 2021

<sup>8</sup> Raport - Rynek Pracy XII 2019 – PARP XII.2019 r.

<sup>9</sup> Grant Thornton – Rynek pracy pod lupą z końca 2019 roku

<sup>10</sup> Raport KNOW HOW 2021. Prognozy przyszłości – OLX 2021 r.

<sup>11</sup> Raport KNOW HOW 2019. Poznaj swojego pracownika – OLX 2019 r.

<sup>12</sup> *Raport Pracuj.pl "Pół roku nowej normalności. Pracownicy i kandydaci o rynku pracy" – X/2020 r.*

<sup>13</sup> BUSINESS INSIDER - 2021

<sup>14</sup> Wpływ pandemii na rynek pracy województwa lubelskiego – raport WUP w Lublinie 04/2021

<sup>15</sup> Dane statystyczne GUS z lutego 2021 r.

<sup>16</sup> PwC, Well.hr oraz Absolvent Consulting – Młodzi Polacy na rynku pracy - 2021

Pandemia Covid-19 wywołała jeden z największych kryzysów w historii. Globalne PKB w 2020 r. spadło o 4,3%<sup>1</sup>, zaś PKB per capita o blisko 3,6%<sup>2</sup>. Kryzys nie oszczędził również Polski. W naszej gospodarce zgodnie ze wstępnym szacunkiem GUS produkt krajowy brutto w 2020 roku był realnie niższy o 2,8% w porównaniu do 2019 r. Również inflacja w 2020 r. była wyższa niż dotychczas i wyniosła 3,4% w stosunku do roku poprzedniego<sup>3</sup>. Kryzys pandemiczny miał znaczący wpływ nie tylko na życie społeczne, ale także na życie gospodarcze. Po upływie półtora roku od czasu, gdy pierwsze przypadki koronawirusa zaczęły pojawiać się w Europie można przedstawić pierwsze wnioski dotyczące zmian na rynku pracy jakie zostały wywołane tą nadzwyczajną sytuacją.

Najbardziej widocznym wpływem pandemii Covid-19 na rynek pracy było upowszechnienie się pracy zdalnej. Zagrożenie spowodowane koronawirusem i wprowadzenie lockdownu zmusiło rynek do przeniesienia części aktywności zawodowej pracowników do ich własnych domów. Zgodnie z danymi GUS w IV kwartale 2020 r. liczba osób zwykle wykonujących swoją pracę w domu wyniosła 1609 tysięcy (co stanowiło 9,7% wszystkich pracujących), co oznacza znaczący wzrost (aż o 902 tysiąca osób) w stosunku do końca 2019 r., czyli okresu sprzed pandemii<sup>4</sup>. Trend ten się nasilał i w czasie „III fali” w marcu 2021 r. pracę zdalną wykonywało aż 14,2% zatrudnionych<sup>5</sup>. Co istotne praca zdalna, szczególnie w formie hybrydowej, może zagościć na stałe w praktyce polskich przedsiębiorców. Jak wskazują badania tylko 7% ankietowanych firm nie planuje korzystać z żadnej formy pracy spoza biura, pozostali deklarują wprowadzenie tej formy wykonywania pracy przynajmniej częściowo<sup>6</sup>.

Uwagę zwraca również dążenie do automatyzacji. Zastępowanie pracowników nowoczesnymi rozwiązaniami technologicznymi staje się coraz powszechniejsze, czego przykładem jest choćby znaczący wzrost popularności „paczkomatów”<sup>7</sup>. Również w handlu upowszechniają się nie tylko automatyczne kasy, ale otwierane są pierwsze w pełni zautomatyzowane sklepy<sup>8</sup>. Duże znaczenie zyskała także elektroniczna rozrywka, która zastępuje nam wyjście do kina, czy na koncert.

Kolejnym widocznym efektem pandemii jest zmiana oczekiwań dotyczących kompetencji jakimi powinni cechować się pracownicy. Pracodawcy zaczęli większą uwagę przykładac do kompetencji związanych z obsługą nowych technologii, a także do umiejętności zarządzania czasem i odporności na stres, co z całą pewnością powiązane jest z upowszechnieniem pracy zdalnej<sup>9</sup>.

## **RYNEK PRACY W POLSCE – TRENDY I NOWE WYZWANIA**

Jeszcze w do niedawna, gdy rozchorowało się nam dziecko bądź gdy poczuliśmy się gorzej sami, niektórzy z nas mogli liczyć na to, że pracodawca umożliwi nam wykonywanie pracy zdalnie. Czasem był to benefit, jaki oferowały niektóre firmy aby zachęcić potencjalnych pracowników do dołączenia do ich zespołu zamiast do konkurencji. Jednak wielu pracowników i pracodawców nigdy nie spotkało się z tym zjawiskiem. Kryzys epidemiologiczny zmienił całkowicie obraz sytuacji, w wielu branżach praca zdalna stała się wymogiem i jedyną możliwością. Było to wielkie wyzwanie organizacyjne, szczególnie dla tych firm, które nigdy wcześniej nie miały doświadczeń z tą formą organizacji pracy. Jak pokazują doświadczenia ostatnich miesięcy wyzwaniu temu sprostaliśmy, a rynek pracy wszedł w nową epokę, w której technologia odgrywa znacznie większą rolę niż jeszcze dwa lata temu.

Zgodnie z powoływanymi powyżej raportami GUS sytuacja epidemiologiczna doprowadziła do znacznego upowszechnienia modelu pracy zdalnej. Na koniec marca 2020 r. pracę zdalną wykonywało 11,0% pracujących, zaś w analogicznym okresie 2021 r. było to już 14,2%. Jeszcze pod koniec 2019 r. zdalnie pracowało zaledwie 707 tysięcy osób, podczas gdy już w końcu 2020 r. było to ponad 1,6 mln osób.<sup>10</sup> Pandemia Covid-19 i wywołany przez nią lockdown doprowadził do znaczących zmian w postrzeganiu wykonywania pracy. Zarówno pracodawcy jak i pracownicy musieli w bardzo szybkim czasie dostosować się do nowych warunków. Początkowo lockdown wywołał panikę i całkowity paraliż większości branż na rynku, jednak gdy społeczeństwo uświadomiło sobie, że zamknięcie gospodarki potrwa dłużej niż kilkanaście dni koniecznym stało się wypracowanie nowych rozwiązań, które umożliwią ciągłość pracy poszczególnych podmiotów. W konsekwencji nastąpiło przeniesienie znacznej części naszej aktywności zawodowej do warunków domowych. Był to z pewnością krok milowy w zakresie warunków wykonywania pracy, gdyż w normalnych okolicznościach stosowanie pracy zdalnej na taką skalę z pewnością nie nastąpiłoby szybciej niż za kilka bądź kilkanaście lat.

Przykładem branży, w której pandemia wprowadziła rewolucję w organizacji pracy jest bankowość. Dla przykładu w Santander Banku Polska pracę zdalną w 2020 r. wykonywało 80% pracowników centrali. W BNP Paribas Banku Polska przed pandemią pracownicy mieli możliwość pracy zdalnej przez 8 dni w miesiącu, a więc był to jeden z pracodawców dość powszechnie stosujących tą formę wykonywania pracy. W okresie pandemii praca zdalna została wprowadzona dla większości załogi i wykonywało ją w centrali banku aż 84%

pracowników<sup>11</sup>. Również w PKO Banku Polskim w szczytowym momencie 2020 r. pracę zdalną wykonywało aż 11 tysięcy pracowników. Co ważne bank ten przeprowadził badania wśród zatrudnionych, które wykazywały, że aż 82% z nich jest zadowolonych z tej formy wykonywania obowiązków. Zgodnie z deklaracjami dyrekcji praca zdalna w pewnej formie na stałe zagości w tej instytucji i nie będzie już traktowana jako zwykły benefit pracowniczy<sup>12</sup>. Warto wskazać, że podobnie wygląda sytuacja w bankowości w innych krajach. Praca zdalna, przede wszystkim w postaci hybrydowej wykonywana była w szczytowych okresach nawet przez 90% pracowników centrali i jest nadal dość powszechna. Jak pokazują badania nawet 83% pracowników, którzy wykonywali pracę zdalną chce, aby stała się ona powszechną praktyką, natomiast aż 37% badanych chciałoby uprawnienia do pracy zdalnej przynajmniej jeden dzień w tygodniu<sup>13</sup>. Warto zauważyć, że ustawodawca w projekcie nowelizacji Kodeksu pracy<sup>14</sup> przewidział przypadki, w których pracodawca będzie zobligowany umożliwić pracownikowi wykonywanie pracy zdalnej na jego żądanie np. w przypadku wychowywania dziecka do 4 roku życia lub dziecka z niepełnosprawnością.

W przypadku pracodawców źródła przedstawiają niejednoznaczne informacje dotyczące ich stosunku do pracy zdalnej. Według części z dostępnych informacji również pracodawcy dostrzegają zalety tego rozwiązania i aż 75% firm deklaruje, że praca zdalna powinna być łączona z pracą biurową i nawet po zakończeniu pandemii nie zamierzają oni rezygnować z tego rozwiązania<sup>15</sup>. Inne natomiast wskazują na pilną potrzebę powrotu do tradycyjnej formy wykonywania pracy<sup>16</sup>. Zauważyć należy jednak, że rozbieżności te mogą wynikać przede wszystkim z grup badawczych. Nie ulega wątpliwości bowiem, że w niektórych przypadkach praca zdalna okazała się doskonałym rozwiązaniem. Pracownicy nie tracą czasu na dojazdy i mają większą swobodę w dostosowaniu wykonywanych czynności do własnego trybu funkcjonowania w ciągu dnia (work-life balance). Pracodawcy natomiast mogą pozyskiwać pracowników z różnych części kraju, a także świata. Ponadto w wielu przypadkach model ten generuje oszczędności, gdyż daje możliwość przynajmniej częściowej rezygnacji z zapewnienia pracownikom przestrzeni biurowej. Przekłada się to np. na niższe koszty najmu tych powierzchni, co szczególnie w przypadku dużych miast może oznaczać znaczące zmniejszenie kosztów. Z drugiej strony wielu pracodawców ma problemy z egzekwowaniem i kontrolowaniem należytego wykonywania powierzonych pracownikom obowiązków w trakcie pracy zdalnej. W wielu natomiast przypadkach praca zdalna nie sprawdza się bądź jest niemożliwa z uwagi na sam charakter pracy. Część z tych problemów z pewnością może zostać rozwiązana przez odpowiednie regulacje prawne, które powinny pojawić się w

nowelizacji Kodeksu pracy. Praca zdalna w 2020 r. została wprowadzona dla znacznej części pracowników biurowych nie tylko w bankach. Sposoby świadczenia pracy zdalnej w różnych branżach były przedmiotem badań EY na początku 2021 r. Zgodnie z opublikowanymi w raporcie danymi spośród firm, które wprowadziły w okresie pandemii pracę zdalną 1/3 stosuje wyłącznie to rozwiązanie, zaś 2/3 stosuje tak zwaną pracę hybrydową, czyli połączenie pracy zdalnej i biurowej w siedzibie pracodawcy. Najczęściej decyzja o świadczeniu pracy zdalnie zapada na skutek porozumienia pracodawcy i pracownika (w około 42% przypadków), zaś wśród 29% badanych, praca zdalna odbywa się na polecenie pracodawcy. Wśród badanych firm 17% zdecydowało się na taki model na poziomie całej firmy lub poszczególnych jednostek organizacyjnych. Respondenci zdają sobie sprawę z zalet unormowania pracy zdalnej, dlatego sami wprowadzają regulaminy tego sposobu wykonywania obowiązków przez pracowników. 54% badanych firm ma już oficjalny regulamin, 33% planuje jego wdrożenie, a jedynie 13% nie zamierza stosować takiego rozwiązania. Po zakończeniu pandemii spośród firm, które planują wprowadzenie pracy zdalnej na stałe zdecydowana większość preferuje pracę hybrydową, w której praca zdalna wykonywana będzie 1-2 dni w tygodniu. Zaledwie 7% spośród respondentów nie wyraziła chęci wprowadzania pracy zdalnej w jakiegokolwiek formie<sup>17</sup>.

Warto zwrócić uwagę na istotną kwestię w odniesieniu do pracy zdalnej, a mianowicie na jej efektywność. Zgodnie z raportem EY 27% badanych przedsiębiorców nie zauważyło różnicy w efektywności między pracownikami pracującymi w biurze i tymi, którzy swoje obowiązki wykonują zdalnie, 4% informuje o efektywności niższej, a 2% o wyższej. Najwięcej respondentów uważa natomiast, że zależy to od działu bądź indywidualnych predyspozycji. Zgodnie z danymi EY należy zauważyć, że tylko około 1/4 respondentów opiera powyższe oceny o rzeczywiste mierniki efektywności, monitorując KPI i porównując je do wyników sprzed pandemii. Większość firm opiera swoje oceny na opinii pozyskanej od managerów (40%) lub pracowników (36%). Natomiast aż 35% firm nie monitoruje aktualnie efektywności pracowników w żaden sposób<sup>18</sup>.

Nowe czasy wymagają nowych rozwiązań. Niestety prawo nie zawsze nadąża za realiami gospodarczymi. Pandemia wymusiła jednak podjęcie natychmiastowych działań, aby uelastyczyć skostniałe ramy prawne prawa pracy. Zmiany legislacyjne okazały się przydatne i trwają nadal dając nadzieję na stworzenie lepszego prawa, które bardziej odpowiada potrzebom współczesnych realiów.



Przed pandemią praca zdalna, rozumiana jako „home office” nie była uregulowana przez prawodawcę. Ponieważ brak było postanowień dotyczących realizacji obowiązków służbowych w ten sposób, część pracodawców, tworzyła tak zwane regulaminy pracy zdalnej. Choć w Kodeksie pracy<sup>19</sup> znajdują się przepisy dotyczące „telepracy”, to nie jest ona pojęciem tożsamym z „pracą zdalną”. Telepracą uregulowaną w myśl przepisów rozdziału IIb k. p. jest świadczenie pracy wykonywanej regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej, w której pracownik przekazuje pracodawcy wyniki pracy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. Pracą zdalną jest natomiast sytuacja, w której pracownik wykonuje swoje obowiązki poza miejscem zatrudnienia doraźnie, nie w sposób stały.

Pierwsze próby uregulowania pracy zdalnej na poziomie ustawowym pojawiły się dopiero w wyniku pandemii Covid-19 i znalazły się w ustawie z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2020 r., poz. 1842 ze zm.). Artykuł 3 ust. 1 powołanej ustawy w pierwotnym brzmieniu stanowił, że *„W celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna)”*. Praca zdalna w rozumieniu powołanych przepisów ma zatem charakter incydentalny i dotyczy wyłącznie przeciwdziałania rozprzestrzenianiu się pandemii COVID-19. Warto zauważyć, że w myśl obowiązujących przepisów pracownik może zostać jednostronnie zobligowany do wykonywania pracy zdalnej w drodze polecenia pracodawcy. Przepisy dotyczące pracy zdalnej zawarte w ustawie były pierwotnie lakoniczne i mało precyzyjne. Również obecnie mimo licznych nowelizacji materia ta nie jest pełną regulacją instytucji pracy zdalnej. Ustawodawca dostrzegł potrzebę doprecyzowania oraz wprowadzenia na stałe tej instytucji i obecnie trwają prace nad nowelizacją Kodeksu pracy<sup>20</sup>. Zmiany przepisów prawa pracy proponowane przez Ministerstwo Rozwoju i Technologii mają pojawić się w nowododanym „Rozdziale IIc Praca zdalna”. Nowe przepisy zakładają szereg zmian, między innymi, że *„praca zdalna będzie mogła być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą, w tym w miejscu zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. Zatem możliwa będzie zarówno całkowita, jak i hybrydowa praca zdalna – stosownie do potrzeb i uzgodnień pracownika i pracodawcy.”* (nowy art. 6718 k. p.). Wszelkie uzgodnienie między stronami dotyczące wykonywania pracy

zdalnej będą dopuszczalne zarówno przy zawieraniu umowy o pracę, jak również w trakcie zatrudnienia. Zasady wykonywania pracy zdalnej będą mogły być określone w porozumieniu lub w regulaminie w zależności od tego, czy u pracodawcy działają związki zawodowe.

Zmiany zakładają także, że praca zdalna będzie mogła być wykonywana na polecenie pracodawcy w szczególnych przypadkach, takich jak obowiązywanie stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu, a także gdy będzie to niezbędne ze względu na obowiązek pracodawcy zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, o ile z przyczyn niezależnych od pracodawcy zapewnienie tych warunków w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe.

Proponowane zmiany w przepisach nie wyczerpują wszystkich potrzeb pracowników i pracodawców. Istnieje potencjalne pole do wprowadzania dalej idących korzystnych zmian w tym zakresie. Między innymi wskazać należy, że obecnie umowę o pracę zgodnie z przepisem art. 29 § 2 Kodeksu pracy zawiera się na piśmie. Również wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia może nastąpić wyłącznie na piśmie zgodnie z normą art. 30 § 3 Kodeksu pracy. Od tej zasady istnieje odstępstwo w postaci zachowania formy elektronicznej dokumentów zgodnie z art. 781 Kodeksu cywilnego, która zrównana jest z tradycyjną formą pisemną. Występuje jednak szereg trudności praktycznych w stosowaniu tego rozwiązania. Po pierwsze zawarcie umowy o pracę jest co prawda możliwe w formie elektronicznej, jednak dla skuteczności takiej umowy obie strony muszą podpisać ją ważnym kwalifikowanym podpisem elektronicznym. Kwalifikowane podpisy elektroniczne nie są natomiast powszechnie stosowane, są natomiast kosztowne. O ile osoby reprezentujące dużych pracodawców często posiadają takie podpisy, to potencjalni pracownicy posiadają je bardzo rzadko. Wydawać by się mogło, że podobny problem nie występuje w przypadku złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę przez pracodawcę, gdyż jest to czynność jednostronna i do jej ważności wystarczy kwalifikowany podpis elektroniczny wyłącznie pracodawcy. Niestety problemem w tym zakresie jest fakt, że takie oświadczenie musi zostać przekazane pracownikowi, a to już nie jest takie oczywiste. W praktyce takie doręczenie może nastąpić np. na służbową skrzynkę mailową pracownika, gdyż pracodawca może w takim wypadku udowodnić, że pracownik je otrzymał, otworzył i zapoznał się z nim oraz kiedy to nastąpiło.

Brak prostych rozwiązań dotyczących nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy w sposób zdalny często wymusza na stronach stosunku pracy korzystanie z usług pocztowych i

kurierskich. Niestety takie rozwiązania również są zawodne, gdyż zarówno poczta, jak i kurierzy bywają zawodni, szczególnie w dobie kryzysu pandemicznego. Zdarzają się też sytuacje, w których pracownik spodziewając się wypowiedzenia unika odbierania pism od pracodawcy starając się opóźnić rozwiązanie stosunku pracy.

Rozwiązaniem tej sytuacji może być popularyzacja kwalifikowanych podpisów elektronicznych, a być może również zrównanie ze sobą skutków stosowania kwalifikowanego podpisu elektronicznego i podpisu osobistego, który możemy uzyskać wraz z nowym „e-dowodem osobistym” oraz podpisu złożonego na dokumencie za pośrednictwem platformy ePUAP. Być może warto rozważyć również uprzednie pisemne wyrażenie zgody na komunikację za pośrednictwem poczty elektronicznej, na które strony stosunku pracy wyrażałyby zgodę w samej umowie.

Z całą pewnością jednym z efektów pandemii Covid-19 jest znacząca zmiana potrzeb rynku pracy. Praca zdalna jeszcze przed pandemią pojawiała się w praktyce, jednak dopiero warunki wymuszone lockdownem sprawiły, że forma ta stała się powszechna i jak się okazało w wielu przypadkach bardzo korzystna i pożądana zarówno przez pracowników, jak i pracodawców. Odpowiednią na te potrzeby mają być propozycje zmian w Kodeksie pracy zaprezentowane powyżej.

Od wielu lat w przestrzeni publicznej mówi się o zagrożeniu wystąpieniem tak zwanego bezrobocia technologicznego, czyli sytuacji, w której postępująca automatyzacja spowoduje wypieranie niektórych zawodów, a osoby tracące w ten sposób zatrudnienie z uwagi na nieodpowiednie kwalifikacje nie będą mogły znaleźć zatrudnienia w innych zawodach.

Pandemia Covid-19 sprzyja przenoszeniu wielu aktywności gospodarczych do Internetu i realizacji pewnych usług w sposób zdalny. Jednym z głównych trendów jaki możemy w tym zakresie zaobserwować to bardzo szybko rosnący sektor sprzedaży online z dostawą do domu. Za przykład może posłużyć e-commerce, e-grocery, czy dostawa jedzenia do domu. W sytuacji, gdy społeczeństwo musiało ograniczyć kontakty międzyludzkie, a wiele sklepów i galerii handlowych zostało zamkniętych potrzeby konsumentów nadal istniały i wiele przedsiębiorstw było w stanie szybko się do nich dostosować. Jak pokazują dane podczas, gdy wiele miejsc pracy w Polsce w czasie pandemii było likwidowanych, to zatrudnienie w tych branżach rosło bardzo szybko<sup>21</sup>. Jak wskazuje PARP w samej tylko branży e-commerce na przełomie lipca i sierpnia 2020 r. pandemii ilość ofert pracy wzrosła aż o 40%<sup>22</sup>, zaś w grudniu 2020 r. ilość ofert wzrosła rok do roku o 22% w stosunku do grudnia 2019 r.<sup>23</sup>

Kolejnym trendem, który przyspieszył w czasie pandemii i który nadal będzie się utrzymywać to postępująca automatyzacja, także w takich branżach, w których dotychczas nie była ona powszechna. Przykładem może być handel, w którym coraz częściej wprowadzane są nie tylko kasy samoobsługowe<sup>24</sup>, ale także całkowicie samoobsługowe sklepy, które nie posiadają pracowników obsługi klienta. Innym podejściem do automatyzacji w handlu jest rozwój aplikacji sklepów, które umożliwiają samodzielne skanowanie produktów. Automatyzacja pozwoli pracodawcom zmniejszyć zapotrzebowanie na pracowników w niektórych sektorach. W okresie pandemicznym oznacza to minimalizację ryzyka, jednak należy mieć na uwadze, że miejsca pracy utracone na rzecz rozwiązań technologicznych prawdopodobnie nie wrócą w takiej samej postaci na rynek po pandemii.

Spodziewać się można natomiast wzrostu zapotrzebowania na specjalistów, którzy są w stanie konstruować, programować i serwisować urządzenia i oprogramowanie konieczne przy automatyzacji.

Należy przyjąć, że proces automatyzacji i wprowadzania nowych technologii będzie postępował. Oznacza to, że w najbliższych latach można spodziewać się rosnącego popytu na pracowników posiadających kompetencje cyfrowe i techniczne. Miejsca pracy przyszłości to te związane z nowymi technologiami. Proces automatyzacji doprowadzić może w dłuższej perspektywie do stopniowego zanikania zapotrzebowania na pracowników niskow kwalifikowanych, których praca będzie mogła być zastąpiona przez urządzenia technologiczne.

Pandemia Covid-19 w znaczący sposób wpłynęła na postrzeganie wykonywania pracy zarówno przez pracowników, jak i pracodawców. Bez wątplenia zmieniły się oczekiwania obu tych grup. Pracodawcy zaczęli większą uwagę przykładąć do kompetencji związanych z obsługą nowych technologii, a także do umiejętności zarządzania czasem i odporność na stres, co z całą pewnością powiązane jest z upowszechnieniem pracy zdalnej<sup>25</sup>. Z całą pewnością nowa rzeczywistość, z jaką musimy mierzyć się od wielu miesięcy wymusiła na nas konieczność zapoznania się z platformami komunikacji na odległość. Wiele zadań wymagało korzystania z „chmury”, jednoczesnej edycji dokumentów przez wiele osób, czy też korzystania z aplikacji stosowanych wewnątrz danej organizacji. Umiejętności cyfrowe dla pracowników wykonujących prace poza biurem okazały się być niezbędne. Ponadto wskazać należy, że na znaczeniu zyskała umiejętność samodzielnej organizacji czasu pracy oraz współpracy z zespołem w środowisku cyfrowym<sup>26</sup>. Poza kompetencjami cyfrowymi wskazuje się na wagę umiejętności miękkich. Jak wskazuje Hays Poland pandemia

uwidoczniła, jak ważna jest między innymi umiejętność szybkiej adaptacji do zmian, kompetencje w zakresie komunikacji – również tej prowadzonej online – oraz inteligencja emocjonalna<sup>27</sup>.

Również oczekiwania pracowników nieco się zmieniły. Pracownicy poza docenieniem możliwości pracy zdalnej dużą wagę przywiązują do stabilności zatrudnienia. Nie są tak chętni do zmiany miejsca pracy, a na samych rozmowach kwalifikacyjnych częściej pytają o stabilność przedsiębiorcy i jego podejście do zatrudnienia na wypadek dalszego przedłużenia pandemii. Warto zaznaczyć także, że sami pracownicy po doświadczeniach pracy zdalnej oczekują coraz większej elastyczności zatrudnienia, która pozwoli im lepiej godzić życie prywatne i zawodowe<sup>28</sup>. Oczekiwania pracowników bezpośrednio przekładają się na oczekiwania względem liderów zespołów, którzy według samych pracowników powinni posiadać umiejętność wzbudzania zaufania i poczucia bezpieczeństwa w swoim zespole<sup>29</sup>. Co również ważne pracownicy zdają sobie sprawę z konieczności nabywania nowych umiejętności, co zaowocowało wzrostem zainteresowania szkoleniami oraz webinariami i wysoko cenią sobie pracodawców umożliwiających im ten sposób rozwoju<sup>30</sup>.

1 <https://www.ican.pl/b/globalne-pkb-na-rok-2021-i-2022---nowe-prognozy-banku-swiatowego/PIGpmRYiR>

2 <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD.ZG?end=2020&start=2019>

3 <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/ceny-handel/wskazniki-cen/wskazniki-cen-towarow-i-uslug-konsumpcyjnych-pot-inflacja/roczne-wskazniki-cen-towarow-i-uslug-konsumpcyjnych/>

4 Główny Urząd Statystyczny, *Aktywność ekonomiczna ludności Polski – IV kwartał 2020 r.*, Warszawa 2020 r., s. 10.

5 <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/popyt-na-prace/wplyw-epidemii-covid-19-na-wybrane-elementy-ryнку-pracy-w-polsce-w-pierwszym-kwartale-2021-r-4,5.html>

6 Raport EY, *Organizacja pracy w czasie pandemii. Wyzwania dla HR w 2021 roku. Praca hybrydowa - mierzenie efektywności - nowa polityka wynagrodzeń i świadczeń pozapłacowych. Raport z badania rynku pracy, Warszawa, styczeń 2021 r.*

7 <https://forsal.pl/artykuly/1459717,koronawirus-wywolal-boom-na-paczkomaty-weekendowe-dostawy-inpost.html>

8 <https://biznes.radiozet.pl/News/Samoobslugowa-Zabka-juz-dziala.-Sklepy-bez-kasjerow>

9 OLX Praca, *Prognozy na przyszłość, Know how 2021 perspektywa pracowników*, <https://olx.fra1.digitaloceanspaces.com/post-files/mYCBKqhesegFUahMsvr7nFc5VFK711u1tvouvhGK.pdf>

10 Główny Urząd Statystyczny, *Aktywność ekonomiczna ludności Polski – IV kwartał 2020 r.*, Warszawa 2020 r., s. 10.

11 <https://www.parkiet.com/Banki/307069986-Praca-zdalna-zostanie-z-bankami-na-dluzej.html>

12 <https://prnews.pl/pko-bp-praca-zdalna-zostanie-z-nami-na-dluzej-452483>

13 <https://www.money.pl/gielda/personnel-service-83-badanych-chce-ustawowej-gwarancji-pracy-zdalnej-6596368729741442a.html>

14 *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r., poz. 1320 ze zm.) – zwana dalej również „k.p.”*

15 <https://www.bankier.pl/wiadomosc/Chodkowski-Pracodawcy-po-pandemii-nie-zaczna-masowo-rezygnowac-z-pracy-zdalnej-8119494.html>

16 <https://serwis.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/8102053,praca-zdalna-czy-mozna-odmowic-pracy-stacjonarnej.html>

17 Raport EY, *Organizacja pracy w czasie pandemii. Wyzwania dla HR w 2021 roku. Praca hybrydowa - mierzenie efektywności - nowa polityka wynagrodzeń i świadczeń pozapłacowych. Raport z badania rynku pracy, Warszawa, styczeń 2021 r.*

18 Raport EY, *Organizacja pracy w czasie pandemii...*

19 *Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r., poz. 1320 ze zm.) – zwana dalej również „k.p.”*

20 <https://www.gov.pl/web/rozwoj-praca-technologie/projekt-dot-pracy-zdalnej-skierowany-do-konsultacji-miedzyresortowych-opiniowania-i-konsultacji-publicznych>

21 <https://startup.pfr.pl/pl/aktualnosci/koronawirus-gospodarka-ktore-branrze-zyskuja-na-pandemii/>

22 PARP, *Rynek pracy, edukacja, kompetencje, Sierpień 2020.*

23 PARP, *Rynek pracy, edukacja, kompetencje, Grudzień 2020.*

24 <https://biznes.wprost.pl/handel/10410259/automatyzacja-handlu-przyjela-sie-w-polskich-sklepach.html>

25 OLX Praca, *Prognozy na przyszłość, Know how 2021 perspektywa pracowników*,

26 *Por. Rynek pracy, edukacja, kompetencje, Grudzień 2020.*

27 <https://www.hays.pl/blog/insights/rozwoj-w-domowym-zaciszu>

28 <https://biznes.newseria.pl/biuro-prasowe/praca/rynek-pracy-trendy,b1637394486>

29 *Por. Rynek pracy, edukacja, kompetencje, Grudzień 2020.*

30 *Por. Pracuj.pl, Preferowany pracodawca, czyli kto? Raport z badania „Percepcja wizerunku pracodawców w oczach kandydatów.*

## ODPOWIEDŹ UE NA SKUTKI SPOŁECZNO-GOSPODARCZE WYWOŁANE COVID-19

W uzupełnieniu do programów rządowych na rzecz ograniczania wpływu kryzysu na zatrudnienie osób fizycznych oraz w sektorach najpoważniej nim dotkniętych w poszczególnych krajach UE, Komisja Europejska wystąpiła z inicjatywą wsparcia państw członkowskich w celu zmniejszenia ryzyka bezrobocia w związku z sytuacją nadzwyczajną spowodowaną COVID-19 (na zasadzie tzw. drugiej linii wsparcia). Instrument SURE (*Support to mitigate Unemployment Risks in an Emergency*) to dodatkowy tymczasowy instrument pozwalający UE na przyznanie państwom członkowskim dotkniętym pandemią pomocy finansowej w maksymalnej wysokości 100 mld euro w formie pożyczek (instrument będzie zabezpieczany gwarancjami wnoszonymi przez państwa członkowskie, zgodnie z ich właściwym udziałem w łącznym dochodzie narodowym brutto UE). Instrument SURE zapewni pomoc finansową na korzystnych warunkach, która pomoże sprostać nagłemu wzrostowi wydatków publicznych w celu utrzymania zatrudnienia oraz w zakresie zwiększonych wydatków na zapewnienie bezpieczeństwa pracy w związku z pandemią<sup>18</sup>. Pomoc finansowa UE może również zostać udzielona państwom członkowskim dotkniętym pandemią poprzez Instrument Odbudowy i Zwiększania Odporności (*Recovery and Resilience Facility – RRF*)<sup>19</sup>. Jego celem jest wsparcie reform i inwestycji publicznych określonych w Krajowych Planach Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO) państw członkowskich. Realizacja instrumentu została zaplanowana na lata 2020–2026<sup>20</sup>. Środki w ramach RRF wyniosą łącznie 672,5 mld euro (w cenach stałych z 2018 r.), z których 312,5 mld euro zostanie przeznaczone na granty a 360 mld euro udzielone będzie w formie pożyczek. Kryteriami podziału środków są: udział w populacji, zamożność społeczeństwa i wysokość stopy bezrobocia. Polska otrzyma 8,65% i będzie w gronie największych beneficjentów tego instrumentu. Zgodnie z rozporządzeniem w sprawie RRF, do 31 grudnia 2022 r. Komisja Europejska alokuje 70% kwoty komponentu grantowego należnej państwu członkowskiemu. W przypadku Polski jest to 20,3 mld euro (w cenach bieżących) z łącznej alokacji wynoszącej 23,9 mld euro.

<sup>18</sup> Polska złożyła wniosek o pożyczkę w ramach SURE w sierpniu 2020 r. Przyznana kwota pożyczki jest trzecią co do wielkości w UE (po Hiszpanii i Włoszech). Jest to ok. 11,2 mld euro. Podstawą do oszacowania wydatków poniesionych w związku z ochroną miejsc pracy były wybrane działania z tarczy antykryzysowej, przyjętej przez rząd.

<sup>19</sup> Pomoc jest udzielana również w ramach Funduszu na rzecz Sprawiedliwej Transformacji, ReactUE, z którego również dostaniemy fundusze w ramach NextGenerationEU [https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe\\_pl](https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe_pl).

<sup>20</sup> Początkowy okres kwalifikowalności wydatków to 1 lutego 2020 r., a wszystkie działania finansowane ze środków KPO powinny zakończyć się najpóźniej do końca sierpnia 2026 r. Ostatnia transza płatności z KE powinna zostać wypłacona do końca grudnia 2026 r.



## WYZWANIA I PERSPEKTYWY POLSKIEGO RYNKU PRACY

Opisana sytuacja z okresu 2019-2021 r. wpływa na wyzwania, przed którymi stoi polski rynek pracy. W perspektywie krótkoterminowej najistotniejsza jest dalsza ochrona miejsc pracy przy jednoczesnym zarządzaniu popytem i podażą pracy w poszczególnych branżach. W perspektywie średniookresowej konieczne jest wdrożenie działań, które wzmocnią rynek pracy pod kątem efektywnego funkcjonowania na nowej ścieżce wzrostu, gdyż wzrost ten będzie miał miejsce w zmienionych warunkach (należy spodziewać się zmodyfikowanych wzorców zachowań konsumenckich, szczególnie widocznych w takich obszarach jak sprzedaż, usługi, turystyka i rekreacja, kultura, transport pasażerski).

Jednocześnie, wyzwania identyfikowane przed wystąpieniem pandemii są wciąż aktualne. Podejście to jest także spójne z zaproponowanym przez większość krajów, a także na poziomie UE. Sytuacja kryzysowa w gospodarkach właściwie wszystkich państw na świecie może mieć skutki odczuwalne nawet w perspektywie kilku lat, ale założyć należy, że ma charakter przejściowy i w związku z tym nie może przesłonić wyzwań i potrzeb długofalowych.

Ewolucja rynku skłoniła zatrudnionych do zmiany priorytetów, redefiniując sposób i miejsce wykonywania pracy. Na pracodawcach ciąży teraz dodatkowa presja, związana z koniecznością dostosowania się do nowych wymagań. Świat pracy jest w ciągłym ruchu. Potrzeby pracowników zmieniają się wraz z rozwojem technologii, czego rezultatem jest ogólna transformacja pojęcia pracy. Aby wspierać pracowników, pracodawcy zakorzeniają proces decyzyjny w danych i wykorzystują swoje spostrzeżenia do lepszego zrozumienia potrzeb pracowników oraz podnoszenia ich produktywność. Pogłębiona analiza sprzyja silniejszemu poczuciu więzi i toruje drogę do szybszego wzrostu, a także wdrażania innowacji. Jakie zatem, będą globalne trendy kształtujące rynek pracy w najbliższej przyszłości?

a) **Monitorowanie pracowników zostanie zdefiniowane na nowo.** Pracodawcy, którzy mają już doświadczenie w organizacji zarówno pracy stacjonarnej, jak i w pełni zdalnej czy hybrydowej, będą szukać nowych sposobów na stałe monitorowanie rozproszonego grona pracowników i lepsze zrozumienie ich potrzeb. Jak wynika z badania ADP Research Institute „People at Work: A Global Workforce View”, w ciągu ostatniego roku pandemia COVID-19 znacząco wpłynęła na rozlokowanie pracowników. W ujęciu globalnym aż trzy czwarte (75 proc.) zatrudnionych zmieniło lub ma w planach zmianę miejsca zamieszkania, przy czym odsetek ten jest jeszcze większy (85 proc.) wśród przedstawicieli pokolenia Z. Dane



uwzględniające zmiany wydajności pracowników mają pomóc menedżerom podjąć odpowiednie kroki w celu optymalizacji działań zespołu pracującego w trybie zdalnym lub hybrydowym, tak aby utrzymać kontakt między pracownikami. Istotna jest również kwestia zaangażowania. Jak zauważa Instytut Badawczy ADP, pracownicy, którzy mają zaufanie zarówno do swoich kolegów, jak i lidera zespołu, siedmiokrotnie częściej czują się silnie związani ze swoją organizacją.

b) ***Ludzie i cele będą napędzać kulturę miejsca pracy.*** To, że pracodawcy szukają sposobów na utrzymywanie kontaktu między pracownikami w nowych modelach pracy dowodzi, iż w najbliższych miesiącach integracja stanie się główną miarą kultury zawodowej. Badania Instytutu Badawczego ADP wskazują, że amerykańscy pracownicy, którzy czują silny związek ze swoim pracodawcą są 75 razy bardziej skłonni do pełnego zaangażowania niż ci, którzy tego związku nie odczuwają. W obliczu wzrostu zaangażowania pracodawcy będą musieli skupić się na swoich podwładnych i znaleźć sposoby na ich lepszą integrację. Elastyczność pracowników wzrośnie, a pracodawcy skoncentrują się na budowaniu miejsca pracy, w którym każdy może się rozwijać. Strategie różnorodności, równości i integracji będą jeszcze bardziej ewoluować i napędzać wymierny postęp rynku. Dane ADP pokazują, że ponad 50 proc. firm, które wykorzystały możliwości analityczne DEI ADP DataCloud, podjęło działania i zdało sobie sprawę z ich pozytywnego wpływu.

c) ***Wiarygodne dane i wiedza specjalistyczna wzmocnią odporność.*** Ponieważ wielu zatrudnionych pozostaje przy zdalnym lub hybrydowym trybie pracy, do i tak już złożonego systemu regulacyjnego wciąż dochodzą nowe przepisy operacyjne. Prawie 20 proc. amerykańskich firm zatrudniających od 25 do 99 pracowników stoi obecnie przed wyzwaniem związanym z zgodnością i kwestiami regulacyjnymi. Wymagania co do nich mogą wzrosnąć wraz ze zmianą przepisów. Dlatego aby sprawnie przekazywać zmiany regulacyjne i dostosowywać się do nich, liderzy będą w większym stopniu polegać na danych w czasie rzeczywistym z bezkompromisowymi zabezpieczeniami.

d) ***Większa innowacyjność przyspieszy wzrost.*** W miarę ewolucji modeli biznesowych spowodowanych globalnymi zmianami, firmy będą zwracać się ku technologii. Taki krok ma podnieść wydajność przedsiębiorstw i rozszerzyć ich możliwości poprzez wyeliminowanie pracy zadaniowej, a także ponowne ukierunkowanie wysiłków na strategiczne inicjatywy wzrostu. Dzięki narzędziom samoobsługowym pracownicy działów HR zostali zwolnieni z wielu obowiązków administracyjnych, co umożliwiło im skupienie się na zadaniach związanych z kadrą pracowniczą. Cyfryzacja przynosi korzyści zarówno pracodawcom, jak i

zatrudnionym, dla których rozwój zautomatyzowanych technologii oznacza większą elastyczność operacyjną.

e) ***Gwałtowny wzrost zatrudnienia opartego na konkretnych umiejętnościach będzie napędzał kolejne innowacje.*** Według badania ADP, więcej niż jeden na czterech pracowników (28 proc.) przyjął nową rolę w firmie z powodu pandemicznych zmian na rynku pracy. W przypadku pokolenia Z, odsetek ten wynosi aż 36 proc. Po okresie, w którym pracownicy zostali zmuszeni do przekwalifikowania się, będą oni szukać nowych możliwości wykorzystania swoich umiejętności i mocnych stron. Aby zwiększyć wydajność firmy, pracodawcy muszą dostosować się do tej tendencji i zapewnić pracownikom warunki do dalszego rozwoju lub umożliwić im zmianę ścieżki kariery na taką, która daje większe możliwości rozwoju.<sup>21</sup>

<sup>21</sup> <https://www.prawo.pl/kadry/rynek-pracy-w-2022-r-nowe-trendy-badanie-adp,512188.html>

## **RYNEK PRACY - WYZWANIA PRACODAWCÓW I PRACOWNIKÓW**

Ostatnie lata przyniosły ze sobą znaczne zmiany na rynku pracy. Zarówno pracownicy, jak i pracodawcy zostali zaskoczeni przez pandemię i przyspieszający rozwój technologiczny. Teraz obie strony muszą przystosować się do nowej rzeczywistości. Czego należy spodziewać się w nadchodzącym roku? Na czym zależy pracownikom a na czym pracodawcy?

### **□ *Perspektywa pracownika***

Przyjście pandemii przyniosło ze sobą dla wielu jedną z największych zmian sposobu funkcjonowania w życiu. Standardowy poranek dla wielu nagle nie wymagał przygotowania się do wyjścia, a następnie stania w korku w drodze do biura. Wystarczyło usiąść z kawą przy komputerze, czasem włączając kamerę internetową. Okazało się, że życie z mniejszą ilością pośpiechu i wygodny format pracy wielu osobom się podoba. Właśnie ten zwrot w stronę wygody może mieć największy wpływ na rynek w najbliższych latach. Według badań w Polsce w zależności od branży między 45% a 90% pracowników chce kontynuować pracę co najmniej w systemie hybrydowym. Najbardziej przychylni ku takiemu rozwiązaniu jest sektor IT. Kolejnym udogodnieniem i życzeniem pracowników jest coraz popularniejszy czterodniowy tydzień pracy. Jednym z pierwszych krajów, który zdecydował się na przetestowanie takiego rozwiązania to Islandia. W Reykjavíku rządzący postanowili w ramach eksperymentu przestawić 2,5 tysiąca pracowników rządowych na 35 godzinny tydzień pracy. W efekcie osoby objęte programem zgłaszały zdecydowanie mniejszy poziom stresu, poprawę zdrowia oraz jakość życia prywatnego, jak i zawodowego. Innym przykładem jest Hiszpania, w której zdecydowano się na uruchomieniu projektu pilotażowego, w ramach którego ponad 200 firm przestawi się na 32 godzinny tydzień pracy. Pokazuje to, że ludziom coraz bardziej zależy na wygodzie w pracy i zdrowym balansie życia zawodowego i prywatnego. Pojawiła się również zjawisko fali rezygnacji z pracy, której początek obserwowaliśmy w Stanach Zjednoczonych. Tak zwane The Great Resignation pokazało ogrom skali we wrześniu 2021 roku, kiedy to prawie 4,5 miliona Amerykanów zdecydowało się na opuszczenie firm (wyk. 3)



W efekcie wielu pracodawców zostało bez pracowników, a jak się okazało, nie łatwo jest znaleźć nowych chętnych. Na starym kontynencie również widać trend wzrostowy, choć nie tak agresywny, jak w Ameryce. Co może być szczególnie trudne do zrozumienia pracodawcom to powód rezygnacji. Jak mówią byli pracownicy, motywacją wcale nie są pieniądze, a potrzeba zadbania o swój komfort również w pracy. Coraz istotniejsza staje się atmosfera w pracy oraz to, czy lubimy swojego szefa.

Sytuacja po pandemii systematycznie poprawia się z perspektywy pracowników: połowa firm planuje podwyżki, zwiększył się też odsetek przedsiębiorstw prognozujących wzrost zatrudnienia – wskazują wyniki 44. edycji badania Planu Pracodawców przeprowadzonego przez Instytut Badawczy Randstad i GfK Polonia. Z sondażu wynika również, że przedsiębiorcy lepiej oceniają swoją sytuację finansową, a zdecydowana większość pracodawców planuje powrót do pracy stacjonarnej. Prognozowane zmiany w wynagrodzeniach można definiować dwojako, z jednej strony jest to przejaw poprawiającej się sytuacji firm w dobie pandemii, z drugiej jednak świadczy to o powodowanej inflacją presji płacowej. Jednak o wyższych wzrostach wynagrodzeń, które mogą zrekompenzować wzrost kosztów życia, mówi jedynie co czwarty pracodawca planujący podwyższenie płac.

### □ *Perspektywa pracodawcy*

Jak zawsze medal ma dwie strony, dla pracodawcy poza pokłosem Covidu pojawiają się inne czynniki. Niepewność, zmienność, nieprzewidywalność – tymi słowami najtrafniej opisać można aktualną sytuację makroekonomiczną. Gdy dodamy do tego rosnące oczekiwania pracowników, nadchodzące zmiany prawne i podatkowe oraz szereg reperkusji wywołanych przez pandemię, naszym oczom ukaże się pełen wachlarz wyzwań, jakie w 2022 roku czekają na polskich pracodawców. Ci, którzy chcą pozostać w grze, muszą przygotować się na nawigowanie po bardzo burzliwych wodach. Kluczem do sukcesu może okazać się zwinność i gotowość do ciągłego mierzenia się z tym, co niespodziewane.

Jeszcze przed pandemią eksperci zwracali uwagę na rekordowo wysoki poziom oczekiwań pracowników. Wtedy wydawało się wręcz niemożliwe, by mogły one, bez poważnej szkody dla rentowności przedsiębiorstw, jeszcze wzrosnąć. Natomiast ku zaskoczeniu wszystkich, po stosunkowo krótkim zawahaniu w I połowie 2020 roku, rynek pracownika wciąż ma się świetnie. Rosnące oczekiwania osób zatrudnionych można jednak porównać do bańki na rynku finansowym. Gdy w obiegu znajduje się duża ilość zasobów, obserwujemy optymizm graczy oraz spory popyt na ryzyko. Każdy kontrolowany spadek jest w stanie wygenerować odbicie oraz nowe rekordy. Jednak podobnie jak na giełdzie, tak i na rynku pracy, sytuacja trwać będzie tak długo, dopóki zasoby pozostają w obiegu. W momencie poważniejszego tąpnięcia czy nagłego wycofania części z nich bańka pęka, a cały rynek staje w obliczu kryzysu. Obecne beztróskie podejście kandydatów do zmiany pracodawcy oraz ich stale rosnący apetyt na więcej – wyższą pensję, lepsze benefity, większą elastyczność pracodawcy – pozwalają przypuszczać, że nabrzmiała do granic możliwości bańka nie może pęknąć w nieskończoność.

„Wielka Rezygnacja” (z ang. „Great Resignation” lub „Big Quit”) to nieformalne określenie trendu na odchodzenia znacznej liczby pracowników z pracy podczas pandemii COVID-19. Jak pokazują dane U.S. Bureau of Labor Statistics tylko w kwietniu 2021 roku aż cztery miliony Amerykanów rzuciło pracę, ustanawiając tym samym w USA nowy rekord w tej dziedzinie. W sierpniu 2021 został on pobity ponownie, gdyż wypowiedzenie złożyło kolejne 4,3 mln osób. I mimo iż zwykle pojęcie „Wielkiej Rezygnacji” pojawia się w odniesieniu do siły roboczej w USA, eksperci sądzą, że trend ten zaczyna mieć charakter globalny. – Niektóre badania wskazują, że w Polsce nawet ponad 40% ankietowanych byłoby gotowa rozstać się z obecnym pracodawcą bez zapewnienia sobie wcześniej nowej pracy. Jednak dane na temat aktualnej stopy bezrobocia wskazują, że w Polsce mamy na razie do czynienia z rezygnacją deklarowaną. Liczba osób bezrobotnych nad Wisłą nie tylko nie rośnie, ale od

marca 2021 nawet nieznacznie spada. Najnowsze statystyki, dotyczące września 2021 roku, wskazują, że wynosi ona aktualnie 5,6%, czyli prawie tyle, ile wynosiła w lutym i marcu 2020, a więc na moment przed wybuchem globalnej pandemii –  *dodaje Lucyna Pleśniar*. I podkreśla, że to, z czym niewątpliwie będą musieli zmierzyć się polscy pracodawcy i co z pewnością można już uznać za naszą rodzimą wersję „Wielkiej Rezygnacji”, to pewnego rodzaju „przetasowanie” wśród pracowników. Już w 2020 roku, wyniki badania przeprowadzonego przez People zwiastowały zapowiedź tego trendu. W ankiecie przeprowadzonej w czerwcu i lipcu 2020 roku pt. „Rynek pracy oczami pracowników”, aż 65% ankietowanych zadeklarowało, że planuje zmianę pracy, przy czym niemal połowa ankietowanych stwierdziła, że chce to zrobić jak najszybciej (24%) lub jeszcze w tym roku (24%). Poza kwestiami związanymi z wynagrodzeniem decyzja o zmianie w większości przypadków miała być podyktowana także możliwościami rozwoju oraz stabilnością zatrudnienia. Możliwe więc, że teraz częściowo obserwujemy efekty decyzji podjętych przez pracowników w ubiegłym roku.

#### LOJALNOŚĆ ZDALNEGO PRACOWNIKA

Zmiana pracy wydaje się być dziś niezwykle prosta, spada więc lojalność pracowników wobec pracodawcy oraz stopień ich utożsamiania się z wartościami danej organizacji. Wkrótce może okazać się, że lata pracy wielu firm poświęcone na budowaniu kultury organizacyjnej, były czasem straconym. Nowi pracownicy, rekrutowani i wdrażani zdalnie, już teraz mają spore trudności, by identyfikować się z firmowymi wartościami. Dlatego tak ważne jest, by zespół miał ze sobą stały kontakt oraz by, oczywiście z zachowaniem wszelkich środków ostrożności, choć raz na jakiś czas spotykał się w biurze. Praca zdalna odbiera nam wszystkim wiele korzyści płynących z pracy w teamie – kontakt z drugim człowiekiem, poczucie wspólnoty, możliwość uczenia się od siebie nawzajem, inspirowania i wspierania.

#### BEZPIECZEŃSTWO PRZEDE WSZYSTKIM

Niewątpliwym wyzwaniem, z jakim będą mierzyć się pracodawcy w nadchodzącym roku, będzie też potrzeba zapewnienia bezpiecznych warunków pracy tam, gdzie praca zdalna nie jest możliwa z przyczyn logistycznych. Dotyczy to na przykład fabryk, zakładów produkcyjnych, czy punktów usługowych, branży beauty i gastronomicznej. Polski pracodawca nie ma bowiem możliwości i podstaw prawnych, by wymagać od pracowników zaświadczeń o szczepieniach czy regularnego wykonywania testów. Jedynym narzędziem, jakim obecnie dysponują pracodawcy, jest więc prowadzenie kampanii informacyjnej na





temat szczepień, zachęcanie pracowników do przestrzegania zasad bezpieczeństwa oraz odwoływanie się do ich odpowiedzialności i troski o zdrowie innych. Jednak, jak pokazuje choćby skala kolejnej fali zachorowań, z pewnością nie są to narzędzia wystarczające.

#### PRACA ZDALNA I ZARZĄDZANIE ZESPOŁEM ROZPROSZONYM

Również kontynuowanie pracy w trybie zdalnym może w dłuższej perspektywie czasu stanowić dla pracodawców nie lada wyzwanie zarządcze. Z jednej strony niezwykle trudno jest bowiem na bieżąco monitorować poziom zaangażowania poszczególnych członków zespołu, szczególnie w obszarach, gdzie efekty pracy nie są łatwo mierzalne czy policzalne. Z drugiej strony warto pamiętać, że polskie prawo pracy nie nadała za aktualną rewolucją na rynku. Kodeks pracy jasno określa bowiem liczbę i długość trwania przerw, liczbę dni urlopowych, sposób naliczania nadgodzin – a wszystkie te elementy są niezwykle trudne do zweryfikowania w sytuacji, gdy pracownicy wykonują swoje obowiązki z domu. Sposób rozliczania z efektów pracy, kontroli czy zarządzania zespołami w czasie pandemii dotychczas opierał się więc głównie na zaufaniu i dobrej woli obu stron. Jednak wydaje się niemożliwe, by pracodawcy nadal funkcjonowali w oderwaniu od obowiązującego Kodeksu Pracy.

#### NOWY POLSKI ŁAD – WYZWANIE NIE TYLKO FORMALNE

Kluczowym wyzwaniem na 2022 rok, a przynajmniej na jego pierwszy kwartał, będą też z pewnością zmiany wywołane wprowadzeniem przepisów Nowego Polskiego Ładu. Kwestie naliczania podatków, wysokości składek ZUS oraz idące za tym zmiany w wynagrodzeniach już teraz spędzają sen z powiek działom kadrowym, księgowym i dyrektorom personalnym. Wstępne szacunki ekspertów wskazują też na to, że zmianę przepisów podatkowych najbardziej odczuje wyższa klasa średnia, czyli osoby z zarobkami od 9 000 zł netto miesięcznie. By zasypać powstałą w portfelu dziurę wysoko wykwalifikowani pracownicy, managerowie i specjaliści, z dużym prawdopodobieństwem zwrócą się więc po kolejne podwyżki do swoich pracodawców.

#### BEZPRECEDENSOWE OCZEKIWANIA

Jednak rosnące oczekiwania finansowe to nie wszystko, na co pracodawcy powinni być przygotowani w 2022 roku. Wielu z nich już teraz mierzy się bowiem z dość niestandardowymi propozycjami ze strony pracowników. Wśród nich są na przykład pomysły skrócenia czasu pracy z 12 do 10 miesięcy w ciągu roku czy szybko zyskująca na popularności koncepcja czterodniowego tygodnia pracy. Co istotne, w wielu przypadkach jest



to postawienie pracodawcy przed faktem dokonanym. Ze strony pracownika pada „propozycja”, w wielu przypadkach skutkuje to jednak złożeniem wypowiedzenia.

## WYPALENIE ZAWODOWE I PROBLEMY PSYCHICZNE PRACOWNIKÓW

Pracodawcy coraz częściej będą musieli mierzyć się też w swoich zespołach z nową wersją wypalenia zawodowego. Kluczowa wydaje się więc akceptacja, jak również wzmożona troska o zdrowie psychiczne i dobre samopoczucie pracowników, na przykład poprzez zapewnienie bezpłatnego wsparcia psychologicznego – podobnie jak dotąd, w ramach benefitów pozapłacowych, oferowana była prywatna opieka medyczna.

W świecie pełnym niepewności, który już na długo przed pandemią określany był przez ekspertów od zarządzania kryzysem mianem czasów VUCA (Volatility – zmienność, Uncertainty – niepewność, Complexity – złożoność i Ambiguity – niejednoznaczność), kluczem do przetrwania jest elastyczność i wysoka odporność na stres. Dlatego pracodawcy będą coraz częściej poszukiwać pracowników nowej generacji – doświadczonych i dysponujących twardymi umiejętnościami, ale przede wszystkim stanowiących dla nich wsparcie w trudnych czasach. Chęć zdobywania nowej wiedzy, ekscytacja w obliczu zmian i otwartość na to, co nieznanne, wkrótce mogą więc stanowić na rynku pracy nową kartę przetargową.

To jak istotna staje się dla pracowników wygoda oraz atmosfera w firmie, wymaga dostosowania się do sytuacji samego zarządu. Zdaniem ekspertów coraz ważniejszy jest wizerunek managera, który kreuje go na social mediach. Zarówno te prywatne, jak i publiczne mają znaczenia, bo pokazują, jak prawdziwa jest sprzedawana wizja firmy. Wg raportu PWC 44% kandydatów sprawdza w social mediach profile potencjalnych przełożonych i współpracowników. Robią to, by poczuć, jaka jest w firmie atmosfera, o czym „rozmawiają” ludzie w social mediach, jakie projekty pokazują na swoich profilach na LinkedIn. Szefowie i prezesi aktywni w social mediach to dla firmy prawdziwy skarb, szczególnie jeśli robią to umiejętnie. Z w/w badania wynika, że prezesi na swoich profilach osobistych tylko na LinkedIn generują często większe zasięgi i zaangażowanie niż rozbudowane profile korporacyjne. Ludzie są bardziej autentyczni niż marki i na koniec dnia to dla ludzi się pracuje i od nich odchodzi.

W efekcie pracodawcy muszą przygotować się na umacnianie się rynku pracowniczego. W najbliższym czasie nie wystarczą już owocowe czwartki oraz praca w dynamicznym zespole. To cała firma musi być dynamiczna i otwarta, a zamiast owocowych dni oczekiwana będzie praca w modelu hybrydowym. Wymagać to będzie od wielu firm zmiany pewnych procesów

działania. A nawet w stosunku do managerów wyższego szczebla pojawią się oczekiwania zwiększenia aktywności w sieci, nawet jeśli mają to być działania prowadzone przez dział PR.

## System praktycznej nauki zawodu w Polsce

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 22 lutego 2019 r. w sprawie praktycznej nauki zawodu określa sposób i warunki jej prowadzenia. Zgodnie z nim praktyczna nauka zawodu dotyczy uczniów szkół podejmujących kształcenie w technikach, szkołach branżowych I i II stopnia, szkołach policealnych, a także młodocianych pracowników odbywających praktyczną naukę zawodu w ramach przygotowania zawodowego. Może ona przyjmować formę zajęć praktycznych, które organizuje szkoła w przypadku uczniów szkół branżowych, lub praktyk zawodowych odbywanych u pracodawcy, który zawarł z uczniem lub młodocianym umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego. Dla osób uczących się zawodu dostępne są także inne formy kształcenia praktycznego, takie jak: staże, warsztaty, wizyty studyjne, klasy patronackie – nie wynikają one jednak bezpośrednio z prawa oświatowego, lecz zależą od oddolnej inicjatywy szkoły lub pracodawcy.

Praktyczna nauka zawodu może obejmować również osoby dorosłe, które ukończyły już kształcenie w ramach podstawowego systemu: słuchaczy szkół policealnych, osoby doskonalące się zawodowo w ramach wykonywanej już pracy, przekwalifikowujące się czy poszukujące pracy<sup>1</sup>. Praktyczna nauka zawodu może odbywać się także w ramach kwalifikacyjnych kursów zawodowych lub szkoleń oferowanych przez ośrodki prowadzące pozaszkolne formy kształcenia dorosłych (takie jak placówki kształcenia ustawicznego, centra kształcenia praktycznego, czy doksztalcania i doskonalenia zawodowego). Przygotowanie zawodowe dorosłych jest jednym z instrumentów rynku pracy skierowanym do osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Celem przygotowania zawodowego dorosłych jest nabycie przez nich kwalifikacji lub umiejętności zawodowych potwierdzonych dokumentami (świadectwami lub zaświadczeniem). Jest ono realizowane według programu ukierunkowanego na nabycie umiejętności praktycznych oraz zdobycie wiedzy teoretycznej, niezbędnych do wykonywania zadań zawodowych. Przygotowanie zawodowe dorosłych jest realizowane na podstawie umowy zawartej między starostą a pracodawcą lub między starostą, pracodawcą i instytucją szkoleniową, wpisaną do rejestru prowadzonego przez wojewódzki urząd pracy.

Minister Edukacji Narodowej zdefiniował następujące pozaszkolne formy kształcenia :

1) Kursy prowadzone w oparciu o podstawę programową kształcenia w zawodach:

kwalifikacyjny kurs zawodowy (KKZ);

- kurs umiejętności zawodowych (KUZ);
  - turnus dokształcania teoretycznego młodocianych pracowników.
- 2) Kursy z zakresu zawodów ujętych w klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy, w tym także prowadzone we współpracy z urzędami pracy.
- 3) Kursy kompetencji ogólnych (KKO), prowadzone według programu nauczania uwzględniającego wybraną część podstawy programowej kształcenia ogólnego.

Na mocy rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej, celem praktycznej nauki zawodu jest opanowanie umiejętności koniecznych do podjęcia pracy w danym zawodzie oraz zastosowanie i pogłębienie w praktyce (w rzeczywistych warunkach pracy) umiejętności zdobytych w szkole.

Specyficzną formą praktycznej nauki zawodu jest kształcenie dualne, polegające na zdobywaniu kształcenia zawodowego jednocześnie w dwóch miejscach: w szkole (kształcenie formalne) oraz w zakładzie pracy, co pozwala uczącemu zyskiwać w tym samym czasie wiedzę teoretyczną i praktyczną. W Polsce tego typu forma kształcenia praktycznego dopiero zdobywa popularność, badania pokazują jednak, że cieszy się ona dobrą opinią zarówno wśród nauczycieli kształcenia branżowego, jak i pracodawców.

Wśród kluczowych problemów w zakresie praktycznej nauki zawodu w Polsce można m.in. wymienić: pozyskanie pracodawców do współpracy w edukacji; małą elastyczność systemu kształcenia zawodowego w adaptacji do dynamicznie zmieniających się warunków rynkowych; brak kadry nauczycielskiej odpowiedzialnej za kształcenie zawodowe oraz szkół oferujących naukę w zawodach technicznych.

System kształcenia zawodowego i praktycznej nauki zawodu podlega zmianom wynikającym z warunków społecznych, demograficznych i ekonomicznych. Szczególnym wyzwaniem dla szkolnictwa zawodowego jest stworzenie systemu praktyk pozwalającego na skuteczne przygotowanie absolwentów do funkcjonowania na rynku pracy. Odpowiedzią na te wyzwania była w Polsce m.in. reforma oświaty z 2017 r., mająca na celu dopasowanie oferty kształcenia zawodowego do potrzeb rynku pracy oraz wzmocnienie zatrudnialności absolwentów szkolnictwa zawodowego. Reforma ta wpisuje się w szersze, ogólnoeuropejskie trendy, których celem jest zwiększanie jakości nauczania praktycznego w obliczu zmian na rynku.

## **Formy nauczania w miejscu pracy (work-based learning) w wybranych krajach Unii Europejskiej**

W krajach członkowskich Unii Europejskiej praktyczna nauka zawodu u pracodawcy jest popularną formą nauczania. Od ponad dekady państwa członkowskie UE podejmują rozmaite kroki mające na celu wzmocnienie praktycznej nauki zawodu oraz podniesienie jej jakości.

Analiza Cedefop z 2018 r.<sup>7</sup> pokazuje, że systemy praktycznej nauki zawodu w krajach członkowskich różnią się między sobą – zwłaszcza pod względem instytucjonalnego umocowania praktyk w systemie oświaty. W tej sytuacji wsparcie praktycznej nauki zawodu z poziomu ogólnoeuropejskiego stanowi duże wyzwanie. Ważne jest, aby zawsze brać pod uwagę zastane regionalne rozwiązania i otoczenie prawne, unikając importowania procedur niepasujących do lokalnego kontekstu.

Cedefop wyróżnił trzy podstawowe podejścia do praktycznej nauki zawodu w Europie:

□ Kształcenie praktyczne w formie praktyk zawodowych – praktyczna nauka zawodu jest realizowana w różny sposób w zależności od państwa – ma na celu zapewnienie uczącym się pełnych kwalifikacji i możliwości wykonywania nauczanego zawodu. Praktyki nie muszą być częścią szkolnego systemu kształcenia, chociaż często w jakiś sposób się z nim łączą. System praktyk ma na celu przyuczenie uczniów do konkretnych zawodów (np. czeladnika czy handlowca). Kwalifikacje zdobyte w ramach takich szkoleń są określone w programie danych praktyk zawodowych, oraz najczęściej są uznawane na rynku pracy. Z takim podejściem można spotkać się w Austrii, Niemczech, Danii, Chorwacji, Polsce, Islandii, Szwecji czy Norwegii;

□ Kształcenie praktyczne jako element VET10 – w tym podejściu głównym celem praktyki czy też stażu jest wprowadzanie absolwentów szkolnictwa zawodowego czy kursów zawodowych na rynek pracy, nie zaś zdobycie konkretnych kwalifikacji. Praktyczna nauka u pracodawcy pełni mieszane funkcje: edukacyjne i zatrudnieniowe. W tej grupie staż ma ten sam cel i zakres, jak w innych rodzajach kształcenia i szkolenia zawodowego i może je zastępować lub uzupełniać. W ramach takiego systemu nie ma znaczenia, czy kwalifikacje zostały osiągnięte w ramach praktyk czy w ramach innych rodzajów kształcenia i szkolenia zawodowego – kwalifikacje te są na rynku pracy równoważne. Ich wartość wynika z efektów uczenia się, a nie ze sposobu organizacji i prowadzenia szkolenia. Z takim podejściem można spotkać się w Niemczech, Niderlandach, Portugalii, Belgii, Estonii, Francji, Luksemburgu, Rumunii, Wielkiej Brytanii, Włoszech, Szwecji, Hiszpanii i na Węgrzech;

□ Hybrydowe kształcenie zawodowe – jest prowadzone w celu zaoferowania młodym ludziom możliwości zdobycia kwalifikacji poprzez uczestnictwo w rynku pracy i łączy w sobie elementy dwóch wyżej opisanych form. Podobnie jak przy zdobyciu doświadczenia zawodowego w formie praktyk zawodowych, system hybrydowy odnosi się do tych samych standardów kształcenia przygotowującego do wykonywania zawodu, a realizacja programów praktyk prowadzi do uzyskania określonych kwalifikacji. Hybrydowe kształcenie zawodowe również może pełnić funkcję integracyjną i stanowić sposób adaptacji osób wykluczonych społecznie z rynku pracy. Programy systemu hybrydowego realizowane są głównie poza formalnym systemem kształcenia i szkolenia oraz są mniej ustrukturyzowane, a program praktyki zawodowej odbywanej u pracodawców może różnić się w zależności od przedsiębiorstwa. Istotne jest to, że kształcenie hybrydowe pozwala nie tylko na zdobycie kwalifikacji i umiejętności zawodowych potrzebnych na rynku pracy, ale także umożliwia absolwentom podjęcie studiów wyższych (mogą zdawać egzamin maturalny). System ten funkcjonuje np. w Finlandii, Danii, na Cyprze czy w Grecji.

## **Znaczenie praktycznej nauki zawodu/nauczania w miejscu pracy**

Od zawsze ogromna większość kwalifikacji i umiejętności zawodowych zdobywana była w miejscu pracy, nie zaś w instytucjach edukacyjnych. Nieformalny sposób uczenia się jest naturalnym elementem naszego życia, w tym życia zawodowego. Dzięki codziennej aktywności, doświadczeniom, refleksji i działaniom zdobywamy i (lub) pogłębiamy naszą wiedzę i umiejętności. Dlatego programy praktycznej nauki zawodu są tak ważne. Praktyczna nauka zawodu dotyczy nie tylko osób dopiero wchodzących na rynek pracy, lecz stanowi także ważny element uczenia się przez całe życie, co jest szczególnie ważne w kontekście starzenia się społeczeństw oraz konieczności wydłużania życia zawodowego.

Co więcej, eksperci wskazują, że w krajach OECD wzrasta zapotrzebowanie na specyficzne umiejętności i kwalifikacje na wszystkich typach stanowisk – zarówno wykonawczych, jak i kierowniczych. Zapotrzebowanie na kwalifikacje dotyczy szerokiego wachlarze branż – zarówno szybko rozwijających się i innowacyjnych, takich jak opieka zdrowotna czy biotechnologie, jak i tych od lat nauczanych w ramach systemu szkolnictwa zawodowego, takich jak branża elektryczna. Literatura przedmiotu pokazuje, że praktyczna nauka zawodu/nauczanie w miejscu pracy ma kluczowe znaczenie dla późniejszego zatrudnienia. Dbalność o jakość kwalifikacji zdobywanych w ramach nauczania w miejscu pracy może być korzyścią dla całego społeczeństwa – w skali całego państwa wzrasta bowiem udział specjalistów w swoich zawodach. Praktyczna nauka zawodu w miejscu pracy niesie za sobą także korzyści dla pracodawców oraz praktykantów.

### **Uczniowie (praktykanci):**

- mają możliwość zdobycia kompetencji i kwalifikacji poszukiwanych na rynku pracy,
- zdobywają doświadczenia, które następnie można wpisać do CV, co przekłada się na większe szanse i większą konkurencyjność na rynku pracy,
- szybciej znajdują zatrudnienie niż ich rówieśnicy niemający praktyki,
- często ich praca jest lepiej płatna niż praca rówieśników,
- dostają umowy na dłuższy czas i dłużej zostają w swojej pierwszej pracy,
- w porównaniu z innymi absolwentami szkolnictwa zawodowego w całej karierze zawodowej ich zarobki są wyższe.



**Pracodawcy:**

- mogą udoskonalać i rozwijać umiejętności i kompetencje swoich pracowników,
- mają dostęp do wykwalifikowanych kandydatów do pracy,
- mogą szkolić praktykantów zgodnie ze swoim aktualnym zapotrzebowaniem na kwalifikacje i kompetencje,
- praktykanci wykonują pracę, która przyczynia się do zysków firmy,
- dzięki zatrudnieniu praktykantów firma może stać się bardziej innowacyjna – nowe osoby mają potencjał świeżego spojrzenia i kreatywnego podejścia,
- zatrudniając praktykantów, firma może pozytywnie wpływać na swój wizerunek, polepszyć swoją reputację,
- dzięki zatrudnieniu praktykantów firma może stać się bardziej rozpoznawalna i umocnić swoją pozycję na rynku.

Tab.1

ANKIETOWANI	LICZBA ANKIETOWANYCH
Pracodawcy zrzeszeni w cechach	10
Przedstawiciele szkół zawodowych	10
Uczniowie	30
<b>Suma</b>	<b>50</b>

*Źródło: opracowanie własne na podstawie badań ankietowych*

**Wyzwania związane z badaniami efektywności praktycznej nauki zawodu**

Na podstawie analizy zidentyfikowano następujące wyzwania dla badań efektywności praktycznej nauki zawodu:

- Pracodawcy zazwyczaj niechętnie uczestniczą w badaniach czy ewaluacji, którą postrzegają jako zagrożenie, ponieważ obawiają się negatywnej oceny czy też kojarzą je z kontrolą lub audytem. Szczególnie pytania dotyczące kosztów i korzyści wynikających z zatrudnienia praktykantów – istotne z punktu widzenia oceny efektywności – budzą często ich niepokój czy niechęć. Zwykle dysponują też bardzo niewielką ilością czasu, którą mogą poświęcić na udział w badaniach, a zbieranie informacji na temat efektywności staży bywa czasochłonne.*

- Wyzwaniem jest często brak danych potrzebnych do oceny efektywności praktycznej nauki zawodu – nie są monitorowane losy absolwentów ani formy praktycznej nauki zawodu, w których biorą udział dorośli kształcący się poza formalnym systemem oświaty. W związku z tym konieczne jest wsparcie dla rządów i dla partnerów społecznych w kwestii gromadzenia danych na temat praktycznej nauki zawodu.*
  
- Niska jakość gromadzonych danych przekłada się na niską jakość przeprowadzanych na ich podstawie analiz. Konieczne jest w związku z tym promowanie prostych, nieobciążających użytkowników narzędzi do gromadzenia danych.*
  
- Wyzwaniem jest także mierzenie niefinansowych kosztów i korzyści wynikających z praktycznej nauki zawodu (mierzalnych za pomocą czasochłonnych i niewymiernych metod jakościowych – co opisano w rozdziale dotyczącym metod jakościowych).*
  
- Często brakuje również opracowanych wskaźników mierzenia efektywności praktycznej nauki zawodu pozwalających na rzetelną ocenę i ewaluację podejmowanych działań. Co więcej, nie ma też jednoznacznych mechanizmów gromadzenia i przetwarzania dostępnych danych.*

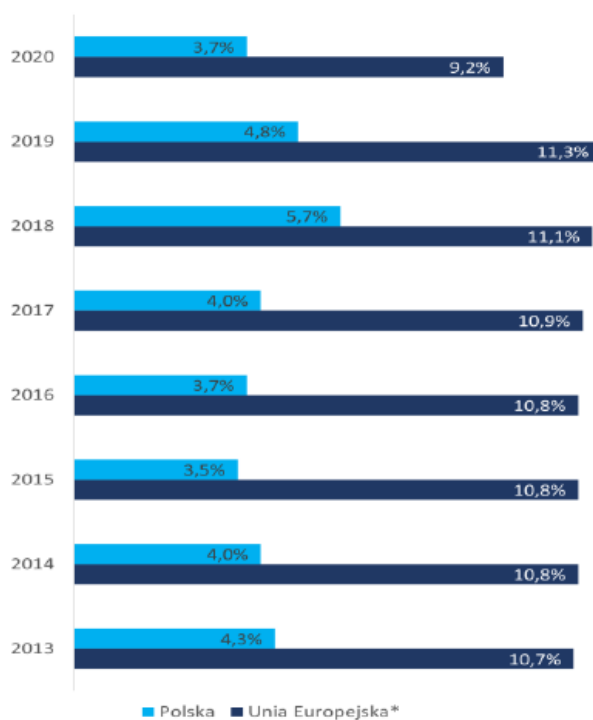
## Polityka na rzecz edukacji dorosłych

W Polsce funkcjonuje wiele pojęć i terminów z zakresu polityki na rzecz edukacji dorosłych, które w zależności od środowiska i kontekstu w jakim są stosowane, mogą być różnie rozumiane. Uwaga ta dotyczy w sposób szczególny edukacji dorosłych, czyli kształcenia i szkoleń dorosłych, tj. zagadnienia, któremu poświęcona jest niniejsza analiza. Próby zakorzenienia w obszarze edukacji pojęć zbieżnych z europejskimi definicjami dotyczącymi uczenia się przez całe życie, w tym kształcenia i szkoleń dorosłych sięgają 2013 roku. To wówczas rząd przyjął nowe dokumenty strategiczne: „Perspektywę uczenia się przez całe życie” oraz „Strategię Rozwoju Kapitału Ludzkiego”, w których zdefiniowano podstawowe pojęcia polityki na rzecz uczenia się przez całe życie. Kluczowym czynnikiem urzeczywistnienia się idei uczenia się przez całe życie są umiejętności oraz tworzenie warunków i możliwości ich rozwoju jako niezbędnych do wzmocnienia kapitału społecznego, wzrostu gospodarczego, wysokiej jakości życia. Osiągnięciem Polski w 2019 r. w tworzeniu Zintegrowanej Strategii Umiejętności (ZSU) było przyjęcie części ogólnej ZSU, dokumentu opracowanego w ścisłej współpracy resortów i interesariuszy (Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 (część ogólna). Dokumentem istotnym dla uczenia się dorosłych w kontekście nabywanych i posiadanych przez nich umiejętności był raport „Strategia umiejętności OECD: Polska” przedstawiony w grudniu 2019 r. (OECD (2019), OECD Skills Strategy Poland: Assessment and Recommendations, OECD Skills Studies. W grudniu 2020 opracowana została Zintegrowana Strategia Umiejętności 2030 – część szczegółowa, która nawiązuje do dokumentu OECD. W roku szkolnym 2020/2021, podobnie jak w pierwszej połowie 2020 r. istotnym czynnikiem mającym wpływ na przebieg zarówno uczenia się dorosłych, jak i prace nad dokumentami w obszarze edukacji (szczególnie te, wymagające szerokiej współpracy i licznych konsultacji), były rozwiązania wprowadzone w okresie czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty (także szkolnictwa wyższego i nauki oraz innych instytucji edukacyjnych a także pracodawców) w związku z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19. Wielokrotnie, w zależności od sytuacji epidemicznej, ograniczano bądź przywracano zajęcia w trybie on-line, hybrydowym bądź stacjonarnym. Miało to wpływ zarówno na organizację procesu kształcenia, jak i na jego uczestników. Priorytetowego znaczenia nabrały zajęcia z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość. Rozwiązania te były szczególnie istotne dla zajęć z kształcenia zawodowego, które prowadzone były tylko w obszarze teoretycznych przedmiotów zawodowych oraz zajęć praktycznych, wyłącznie w zakresie pozwalającym wykorzystać



metody i techniki kształcenia na odległość. Kształcenie ustawiczne w formach pozaszkolnych niemożliwe do zrealizowania z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość lub innego sposobu kształcenia, powinny być uzupełnione po zakończeniu czasowego ograniczenia funkcjonowania jednostek systemu oświaty. Zajęcia prowadzone za pomocą metod i form kształcenia na odległość były realizowane z wykorzystaniem Zintegrowanej Platformy Edukacyjnej (udostępnionej przez ministra ds. oświaty), materiałów dostępnych na stronach internetowych, w programach publicznej telewizji i radiofonii i innych wskazanych przez nauczycieli materiałach. Warto zaznaczyć, że w edukacji dorosłych metody i techniki kształcenia na odległość stanowiły już wcześniej jedną z metod kształcenia.<sup>1</sup> W dokumentach programowych przyjętych w Polsce oraz w UE a także w prawie oświatowym w Polsce stosowane są następujące terminy odnoszące się do KSD (kształcenia i szkolenia dorosłych):

*Wykres 1 Odsetek dorosłych uczących się przez całe życie*

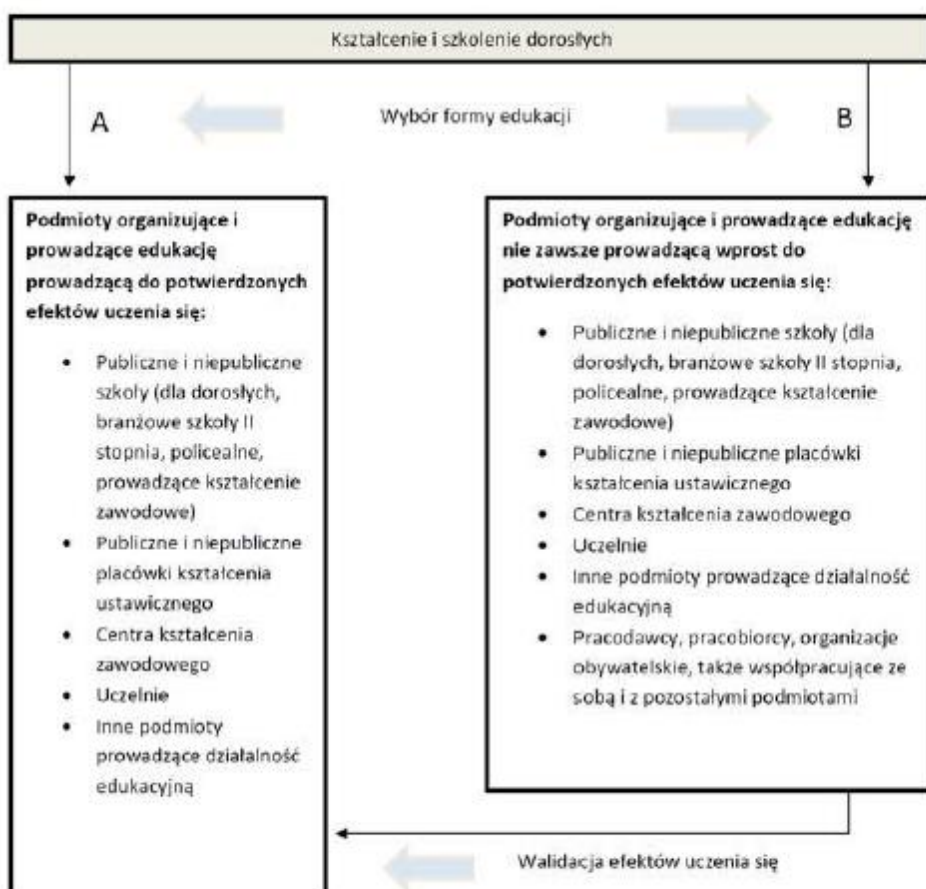


Źródło: Eurostat (SDG\_04\_60, stan na 03/06/2021), \* UE-28 w latach 2013-2019; UE-27 od 2020

W 2020 roku odsetek dorosłych Polaków w wieku 25-64 lata uczestniczących w KSD wyniósł 3,7 % - zanotowano zatem nieznaczny spadek tego wskaźnika w stosunku do 2019 roku. W kontekście tego zagadnienia, na uwagę zasługują dwa opublikowane w 2019 r. opracowania dotyczące uczenia się dorosłych („Aktywność zawodowa i edukacyjna dorosłych Polaków wobec wyzwań współczesnej gospodarki” oraz „Uczące się społeczeństwo. O aktywności edukacyjnej dorosłych Polaków”), w których zaprezentowano

nowe podejście do badania aktywności edukacyjnej osób dorosłych w Polsce. Podejście to oznacza zastosowanie dokładniejszej identyfikacji różnych przejawów edukacji pozaformalnej, co w rezultacie może przyczynić się do zidentyfikowania znacznie szerszej aktywności edukacyjnej osób dorosłych niż to miało miejsce w pierwszych edycjach BKL (Badanie Kapitału Ludzkiego w latach 2010 – 2014) oraz badaniach aktywności monitorowanej przez badania EUROSTAT (realizowane przez GUS – Labour Force Survey oraz Adult Education Survey).

Kształcenie i szkolenia dorosłych jest najbardziej zróżnicowanym obszarem edukacji w Polsce, zarówno ze względu na odbiorców, ich wiek i status społeczno-zawodowy, formy kształcenia, sposób walidacji efektów uczenia się, szczególnie pozaformalnego i nieformalnego, jak i instytucje, które realizują działania z tego zakresu. Identyfikując KSD trzeba zwracać uwagę na wszystkie sektory działalności społeczno-gospodarczej (instytucje administracji, podmioty gospodarcze oraz ogół organizacji pozarządowych). Ze względu na przyjęty cel i formę organizacyjną, w kształceniu i szkoleniach dorosłych można wyróżnić: edukację formalną oraz edukację poza formalną, co ilustruje poniższy schemat:



Źródło: opracowanie własne.

Schemat nie obejmuje uczenia się nieformalnego, które nie jest zaliczane do zorganizowanych instytucjonalnie form uczenia się dorosłych. Uczenie się nieformalne pozostaje „na zewnątrz” tego schematu, chociaż niektóre jego efekty mogą być walidowane, a tym samym mogą przyjmować postać potwierdzonych efektów uczenia się mających coraz większe znaczenie w edukacji dorosłych. Ten segment uczenia się tworzy z pozostałymi obszarami edukacji całość, a osiągnięcie każdego poziomu kwalifikacji jest możliwe zarówno na drodze kształcenia formalnego, jak i w wyniku wyboru innych ścieżek edukacji.

### **Instytucje kształcenia osób dorosłych**

Od 1 stycznia 2017 r. wprowadzana jest **reforma edukacji**, której celem jest stworzenie spójnej i drożnej organizacji szkół oraz wydłużenie okresu kształcenia i wychowania w jednej szkole. W wyniku reformy nastąpiły i następują zmiany zarówno w strukturze systemu edukacji, jego organizacji, jak i w podstawach programowych a w konsekwencji w programach nauczania. W wyniku reformy podjęto szereg inicjatyw na rzecz uczenia się dorosłych i dostosowania form kształcenia do ich potrzeb, m.in. takie formy jak kwalifikacyjny kurs zawodowy, czy kurs umiejętności zawodowych zastąpiły kształcenie w szkołach zawodowych dla dorosłych. W nowej strukturze systemu szkolnictwa (opis poniżej) funkcjonują następujące szkoły dla dorosłych:

- *ośmioletnie szkoły podstawowe* (od 1 września 2017r.),

Przeznaczone dla osób, które ukończyły 18 lat lub ukończą 18 lat w roku kalendarzowym, w którym podejmują naukę na etapie szkoły podstawowej. We wrześniu 2019 r. funkcjonowało w Polsce 106 szkół podstawowych dla dorosłych, w tym 59 kształciło w formie stacjonarnej. Wyraźny wzrost liczby szkół dla dorosłych w stosunku do wcześniejszych lat (roku szkolnym 2016/2017 działały tylko 3 takie placówki) wynika z uruchomienia procesu przekształcania gimnazjów dla dorosłych w szkoły podstawowe dla dorosłych w związku z wdrażaną od 1 września 2017 roku reformą edukacji. We wrześniu 2019 r. w szkołach tych uczyły się 3472 osoby (w tym 1120 kobiet). Chociaż dzięki kształceniu formalnemu w szkołach zlikwidowano zjawisko analfabetyzmu wśród dorosłych, to jakość uzyskanych efektów uczenia się jest nadal na niskim poziomie (GUS 2020).

Od 1 września 2017 roku gimnazja dla dorosłych były stopniowo wygaszane w związku z wdrażaną reformą edukacji. W latach 2017/2018-2019/2020 słuchacze dotychczasowych gimnazjów dla dorosłych kontynuowali naukę, aż do czasu ich likwidacji. Słuchacze, którym nie uda się ukończyć edukacji w tym okresie będą mogli kontynuować naukę w 8-letnich

szkołach podstawowych dla dorosłych. Przepisy wprowadzone w ramach reformy pozwalają na przekształcenie dotychczasowego gimnazjum dla dorosłych w ośmioletnią szkołę podstawową lub trzyletnie liceum ogólnokształcące dla dorosłych. W roku szkolnym 2019/2020 w Polsce działało 25 gimnazjów dla dorosłych, w których kształciło się 427 uczniów, w tym 36% stanowiły kobiety. W tym samym roku, gimnazja dla dorosłych opuściło 1913 absolwentów, w tym 35% kobiet (GUS 2020). Niemal połowa (48%) gimnazjów dla dorosłych to były placówki niepubliczne (GUS 2020).

#### □□*szkoły ponadpodstawowe:*

Zmiany w liceach ogólnokształcących rozpoczęły się od roku szkolnego 2019/2020 a zakończą w roku szkolnym 2023/2024. Uczniowie liceum ogólnokształcącego mogą przystąpić do egzaminu maturalnego będącego podstawą do kontynuacji kształcenia w szkole wyższej. Zmieniony zostanie także egzamin zawodowy. Dotychczasowy egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie (obecnie, od jednego do trzech egzaminów w zależności od liczby kwalifikacji w zawodzie) będzie zastąpiony jednym egzaminem potwierdzającym te kwalifikacje. Zgodnie z Prawem oświatowym w szkole dla dorosłych kształcenie odbywa się w formie stacjonarnej lub zaocznej.

Do chwili całkowitego wygaszenia dotychczasowych typów szkół dla dorosłych, będą funkcjonowały obok siebie obie struktury systemu szkolnictwa tzn. nowe i dotychczasowe typy szkół, które nie uległy likwidacji. Dane statystyczne i opis szkół dla dorosłych dotyczy dotychczas funkcjonujących szkół. Licea ogólnokształcące dla dorosłych przeznaczone są dla pełnoletnich absolwentów gimnazjów, którym umożliwią:

- o uzyskanie wykształcenia średniego (wraz ze świadectwem ukończenia szkoły) umożliwiającego dalsze kształcenie w szkole policealnej,
- o uzyskanie świadectwa dojrzałości po zdaniu egzaminu maturalnego a, po zdaniu matury, dalsze kształcenie w szkołach wyższych.

W roku szkolnym 2019/2020 w Polsce działało 1100 liceów dla dorosłych, w których kształciło się 114 434 uczniów, w tym 45% kobiet. W tym samym roku licea dla dorosłych opuściło 33 636 absolwentów, w tym 47% kobiet. Większość (74%) uczniów liceów ogólnokształcących dla dorosłych kształciła się w trybie zaocznym (GUS 2020). Zdawalność egzaminów maturalnych wśród absolwentów liceów dla dorosłych kształtowała się na poziomie 32,8% w roku szkolnym 2018/2019. Równie niepokojąca jest niska



przystępowalność do tego egzaminu – tylko 31,8% absolwentów (niemniej jest to wynik nieco lepszy niż w roku 2017/2018: 30,5%), którzy ukończyli naukę w liceach dla dorosłych w roku szkolnym 2018/2019 zdecydowało się zdawać maturę (GUS 2019).

□ *Szkoły policealne*

Przeznaczone dla osób z wykształceniem średnim, którym umożliwią uzyskanie dyplomu zawodowego po zdaniu egzaminów zawodowych w danym zawodzie. Do rozpoczęcia nauki w szkole policealnej nie jest wymagane świadectwo dojrzałości – potwierdzeniem uzyskania wykształcenia średniego jest świadectwo ukończenia szkoły średniej. W roku szkolnym 2019/2020 w Polsce działało 1618 szkół policealnych, w których kształciło się 188 088 uczniów, w tym 71% stanowiły kobiety. W tym samym roku szkoły policealne dla dorosłych opuściło 55 177 absolwentów, w tym 76% kobiet. Większość, bo aż 81% szkół policealnych stanowią szkoły niepubliczne (GUS 2020).

□ *Publiczne placówki prowadzące kształcenie ustawiczne dla dorosłych*

Działanie publicznych placówek prowadzących kształcenie ustawiczne dla dorosłych regulują m.in.:

□ Ustawa Prawo oświatowe z dnia 14 grudnia 2016r. (Dz.U. z 2017r. poz. 59, tekst ujednolicony Dz.U. 2021 poz. 1082) ),

□ Ustawa Przepisy wprowadzające ustawę - Prawo oświatowe z dnia 14 grudnia 2016 r. (Dz.U. z 2017r. poz. 60),

□ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 19 marca 2019 r. w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (Dz. U. z 2019r. poz. 652),

□ Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 lutego 2019r. w sprawie ramowych statutów: publicznej placówki kształcenia ustawicznego oraz publicznego centrum kształcenia zawodowego (Dz.U. z 2019 r. poz. 320).

W poniższej tabeli opisano zakres działalności podstawowych typów omawianych instytucji:

Tabela 1. Publiczne placówki prowadzące kształcenie ustawiczne dla dorosłych

Typ placówki	Informacje o placówkach	Formy kształcenia ustawicznego dorosłych
Centrum Kształcenia Zawodowego	* Wedle informacji RSPO SIO (stan na 3 września 2021) w Polsce działały 583 Centra Kształcenia Zawodowego - por. Wykres 2	Kwalifikacyjne kursy zawodowe, Kursy umiejętności zawodowych, Kursy kompetencji ogólnych Inne kursy
Niepubliczna placówka kształcenia ustawicznego i praktycznego	* Wedle informacji RSPO SIO (stan na 3 września 2021) w Polsce działały 93 Niepublicznych placówek kształcenia ustawicznego i praktycznego – por. Tabela 2	j.w.
Niepubliczna placówka kształcenia ustawicznego i praktycznego ze szkołami	* Wedle informacji RSPO SIO (stan na 3 września 2021) w Polsce działały 4 takie placówki.	j.w.
Placówka kształcenia ustawicznego bez szkół	* Wedle informacji RSPO SIO (stan na 3 września 2021) w Polsce działało 3009 takich placówek – por. Tabela 2.	j.w.
Placówka kształcenia ustawicznego ze szkołami	* Wedle informacji RSPO SIO (stan na 3 września 2021) w Polsce działało 132 takie placówki - por. Tabela 2	j.w.
Centra Kształcenia Praktycznego (ulegają wygaszeniu)	* Wedle informacji RSPO SIO (stan na 3 września 2021) w Polsce działały jeszcze 2 CKP .	Prowadzi kwalifikacyjne kursy zawodowe, kursy umiejętności zawodowych, kursy kompetencji ogólnych oraz inne kursy.  Prowadzi zajęcia praktyczne dla uczniów szkół prowadzących kształcenie zawodowe,  Prowadzi zajęcia uzupełniające dla
		młodocianych pracowników,  Współpracuje z pracodawcami, urzędami pracy oraz innymi podmiotami prowadzącymi kształcenie zawodowe.  Współpracuje z placówkami doskonalenia nauczycieli w zakresie wspierania nauczycieli kształcenia zawodowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych RSPO SIO (stan na 3.09.2021)



Wykres 2. Liczba Centrów Kształcenia Zawodowego w poszczególnych województwach



Źródło: RSPO SIO (stan na 3 września 2021)

Tabela 2. Pozostałe placówki prowadzące kształcenie ustawiczne dla dorosłych – w podziale na województwa

Województwo	Placówki Kształcenia Ustawicznego (bez szkół)	Placówki Kształcenia Ustawicznego (ze szkołami)	Niepubliczne placówki kształcenia ustawicznego i praktycznego
dolnośląskie	231	5	2
kujawsko-pomorskie	118	11	16
lubelskie	155	7	1
lubuskie	43	2	brak
łódzkie	220	16	5
małopolskie	214	7	3
mazowieckie	416	17	10
opolskie	79	4	1
podkarpackie	132	4	6
podlaskie	98	3	brak
pomorskie	197	12	8
śląskie	483	18	4
świętokrzyskie	58	5	1
warmińsko-mazurskie	118	6	5
wielkopolskie	311	12	33
zachodniopomorskie	136	3	18
w sumie:	3009	132	113

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych RSPO SIO (stan na 3.09.2021).

Kwalifikacyjne kursy zawodowe mogą organizować szkoły, instytucje i placówki publiczne i niepubliczne. Poszerzyły one bazę instytucji realizujących zadania oświatowe.

#### Instytucje szkoleniowe

Instytucje szkoleniowe oferujące szkolenia dla bezrobotnych i poszukujących pracy Najszerszym rejestrem instytucji szkoleniowych oferujących szkolenia dla osób dorosłych w Polsce jest prowadzony na podstawie przepisów Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy Rejestr Instytucji Szkoleniowych (RIS), które prowadzą szkolenia dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Każda instytucja szkoleniowa, która jest zainteresowana prowadzeniem takich szkoleń we współpracy z publicznymi służbami zatrudnienia (tj. w ramach zlecenia finansowanego ze środków publicznych) musi ubiegać się o wpis do RIS we właściwym Wojewódzkim Urzędzie Pracy. Obowiązek prowadzenia i aktualizowania wpisów w RIS sprawia, iż rejestr jest najpełniejszym i najbardziej rzetelnym ze źródeł informacji o instytucjach szkoleniowych kierujących swoją ofertą do osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

W 2021 r. w HYPERLINK "<https://stor.praca.gov.pl/portal/>" \l "/ris/wyszukiwarka" RIS zarejestrowanych było 13 137 instytucji szkoleniowych. Z dostępnych danych wynika, że

liczba ofert szkoleń zarejestrowanych w bazie RIS w 2021 r. wynosiła 140 008, w tym dla 20% przewidziano egzamin końcowy (dane z 2021 r.).

#### *Pozostałe instytucje szkoleniowe*

Rynek firm i instytucji świadczących szkolenia jest bardzo zróżnicowany i wykracza poza te zarejestrowane w RIS. Część instytucji szkoleniowych prowadzi obok działalności szkoleniowej usługi doradcze. Jednocześnie brak jest jednego rejestru lub bazy zawierającej dane wszystkich podmiotów świadczących usługi szkoleniowe dla dorosłych, poza osobami bezrobotnymi i poszukującymi pracy. Niektóre instytucje edukacyjne, np. szkoły, placówki czy uczelnie mogą być także zarejestrowane w RIS.

#### *Szkolnictwo wyższe*

Formą kształcenia ustawicznego są **studia podyplomowe** organizowane przez publiczne i niepubliczne uczelnie, instytuty badawcze oraz instytuty Polskiej Akademii Nauk. W ustawie Ustawa Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce nie występuje pojęcie kształcenia ustawicznego, ale biorąc pod uwagę tzw. trzecią misję szkolnictwa wyższego można uznać, że szkoły wyższe oferują kształcenie tego typu. Poza studiami, w obszarze szkolnictwa wyższego i nauki oferowane są głównie studia podyplomowe i kształcenie specjalistyczne, mogą być także organizowane inne formy kształcenia, np. uniwersytety trzeciego wieku czy uniwersytety otwarte.

Zgodnie z definicją zawartą w Ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce z 2018r., studia podyplomowe są formą kształcenia prowadzoną na uczelniach wyższych, w instytutach badawczych oraz instytutach PAN, na którą są przyjmowani kandydaci posiadający kwalifikację pełną co najmniej na poziomie 6, uzyskaną w systemie szkolnictwa wyższego i nauki. Słuchacze, w toku studiów trwających nie krócej niż dwa semestry, uzyskują kwalifikacje cząstkowe na poziomie 6, 7 albo 8 PRK. Wedle danych systemu POLON w 2021 roku w Polsce działało 371 uczelni publicznych i niepublicznych.

W 2019 roku na studiach podyplomowych kształciło się 152,1 tys. osób, w tym 70,4% stanowiły kobiety. W tym samym roku wydano 134 675 świadectw ukończonych studiów podyplomowych (GUS, 2020).

Studia specjalistyczne, zdefiniowane jak w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, są oferowane przez instytucje szkolnictwa wyższego i nauki. Kształcenie specjalistyczne trwa nie krócej niż 3 semestry i umożliwia uzyskanie kwalifikacji pełnej na poziomie 5 PRK.

#### *Uniwersytety otwarte i uniwersytety trzeciego wieku*

Uniwersytety trzeciego wieku (UTW), tj. podmioty (nie tylko placówki o charakterze edukacyjnym), których podstawowym celem jest działalność edukacyjna, ale także integracja oraz aktywizacja osób starszych mająca na celu poprawę jakości życia oraz zwiększenie uczestnictwa tych osób w życiu społecznym. Formami organizacyjno-prawnymi UTW są:

- o Stowarzyszenia i fundacje, dla których UTW są główną formą działalnością,
- o Organizacje pozarządowe (np. stowarzyszenia i fundacje), dla których UTW są jedną z wielu form działalności,
- o Szkoły wyższe,
- o Centra kształcenia ustawicznego,
- o Domy/ośrodki kultury, biblioteki,
- o Instytucje pomocy społecznej,
- o Inne jednostki powołane przez urząd gminy/miasta,
- o Inne formy.

Wedle danych opublikowanych przez GUS, w Polsce w 2018 roku działało 640 Uniwersytetów trzeciego wieku. Studiowało w nich łącznie 113,2 tys. słuchaczy, w tym zdecydowaną większość stanowiły kobiety (95,4). Prawie 72% słuchaczy stanowiły osoby w wieku 61-75 lat. Ponad połowa UTW (56%) działa w strukturach organizacji pozarządowych, ponad jedna piąta (21,5%) przy uczelniach wyższych a 17,7% przy domach bądź ośrodkach kultury. Prawie 90% UTW organizuje dla swoich słuchaczy rozmaite seminaria i wykłady, 82% prowadzi regularne kursy lub warsztaty. Wśród zajęć dominują zajęcia sportowo-ruchowe (88%), kursy językowe (81%), zajęcia artystyczne (73%) i komputerowe (70%) (GUS, 2019c). Organizacją zrzeszającą Uniwersytety Trzeciego Wieku w Polsce jest Federacja UTW, która wydaje regularne opracowania na temat działalności swoich członków.

## Zatwierdzanie efektów kształcenia w edukacji pozaformalnej i nieformalnej

Zatwierdzanie efektów uczenia się w edukacji pozaformalnej i nieformalnej powiązane jest z mechanizmami stosowanymi w edukacji formalnej. W Polsce od kilku lat trwają intensywne prace nad zmianami w tym obszarze edukacji. Dotyczą one nie tylko opracowania systemu służącego zatwierdzaniu, uznawaniu i przepływowi efektów uczenia się, a w konsekwencji kwalifikacji, ale także uporządkowania i ujednolicenia słownictwa stosowanego w tym zakresie. ZSU 2030 ma przyczynić się do bardziej efektywnego rozpoznawania, walidowania i certyfikowania efektów uczenia się niezależnie od sposobu, w jaki efekty te zostały uzyskane. W dokumencie zwrócono także uwagę na rozwijanie doradztwa walidacyjnego oraz potwierdzania efektów wcześniejszego uczenia się (RPL) na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym.

### □ *Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK)*

Od 15 stycznia 2016 r. obowiązuje **ustawa o zintegrowanym systemie kwalifikacji**.

Głównymi narzędziami tego systemu są:

- o ośmiopoziomowa Polska Rama Kwalifikacji zawierająca informacje na temat wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych oraz
- o Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji.

W ustawie zdefiniowane zostały m.in. takie pojęcia, jak: kwalifikacje, kwalifikacje pełne, kwalifikacje cząstkowe, kwalifikacje rynkowe, kwalifikacje uregulowane. Przyczyni się to także do przejrzystości i porównywalności nabywanych poza szkołą umiejętności.

Zintegrowany System Kwalifikacji ma zapewnić:

- o jakość nadawanych kwalifikacji,
- o uznawanie efektów uczenia się w edukacji pozaformalnej i poprzez uczenie się nieformalne,
- o gromadzenie osiągnięć oraz ich uznawanie,
- o informacje o kwalifikacjach dostępnych w Polsce,
- o porównanie kwalifikacji uzyskanych w kraju z kwalifikacjami w innych krajach Unii europejskiej.

Ministrem koordynatorem ZSK jest minister edukacji. Większe otwarcie systemu kształcenia i szkoleń zawodowych na pozaszkolne formy kształcenia (dotyczy to w sposób szczególny



kształcenia i szkoleń osób dorosłych), prowadzi w konsekwencji do wypracowania efektywnych mechanizmów służących potwierdzeniu efektów uczenia się przez osoby dorosłe, także w wyniku uczenia się pozaformalnego i nieformalnego.

*1 (<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU2020000493> [1], dostęp 23 sierpnia 2021).*

1. **Kształcenie ustawiczne (KU)**, zdefiniowane w ustawie Prawo oświatowe (*tekst jednolity z dnia 18.05. 2021r. poz. 1082., art. 4 ust. 30*), rozumiane jest jako kształcenie w szkołach dla dorosłych, branżowych szkołach II stopnia i szkołach policealnych, a także uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych w formach pozaszkolnych przez osoby, które spełniły obowiązek szkolny. Potencjalnymi zainteresowanymi kształceniem i szkoleniami zawodowymi jest dorosła ludność Polski (powyżej 18. roku życia), która w 2019r. r. liczyła 38,41 mln osób, z czego 60% stanowiły osoby w wieku produkcyjnym, tj. 18-59/64 lat (GUS). Europejskim punktem odniesienia dla KSD są osoby w wieku 25-64 lata uczestniczące w kształceniu lub szkoleniu w okresie czterech tygodni poprzedzających badanie.

2. **Edukacja dorosłych (ED)**, utożsamiana z terminem kształcenie i szkolenia dorosłych (KSD). Zakres kształcenia i szkolenia dorosłych znacznie wykracza poza obszar oświaty

□□ *Polska Rama Kwalifikacji i Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji*

Polska Rama Kwalifikacji, to opis ośmiu wyodrębnionych w Polsce poziomów kwalifikacji odpowiadających odpowiednim poziomom europejskich ram kwalifikacji określonych w załączniku II do zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady z 23 kwietnia 2008r. Kwalifikacje w Polskiej Ramie Kwalifikacji są ujęte w kategoriach wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych.

Kwalifikacje pełne mają przypisane poziomy w Polskiej Ramie Kwalifikacji. Posiadanie tych kwalifikacji jest potwierdzone świadectwem lub dyplomem. Poziomy w Polskiej Ramie Kwalifikacji i odpowiadające jej świadectwa i dyplomy opisane są w tabeli 3.

*Tabela 3. Kwalifikacje i przypisane im poziomy w Polskiej Ramie Kwalifikacji*

Poziomy kwalifikacji	Świadectwa i dyplomy potwierdzające dany poziom kwalifikacji
Poziom I	Świadectwo ukończenia dotychczasowej sześciolletniej szkoły podstawowej. Świadectwo ukończenia szkoły muzycznej I stopnia. Świadectwo ukończenia ogólnokształcącej szkoły muzycznej I stopnia.
Poziom II	Świadectwo ukończenia ośmioletniej szkoły podstawowej. Świadectwo ukończenia dotychczasowego gimnazjum.
Poziom III	Dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe po ukończeniu branżowej szkoły I stopnia lub uzyskaniu tego wykształcenia za pomocą innych równorzędnych form edukacyjnych oraz po zdaniu egzaminów potwierdzających kwalifikacje w danym zawodzie. Dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe po ukończeniu zasadniczej szkoły zawodowej lub uzyskaniu tego wykształcenia za pomocą innych równorzędnych form edukacyjnych oraz po zdaniu egzaminów potwierdzających kwalifikacje w danym zawodzie. Świadectwo czeladnicze wydawane po ukończeniu zasadniczej szkoły zawodowej lub branżowej szkoły I stopnia po zdaniu egzaminów w zawodach tzw. rzemieślniczych. Wymagana jest także zgodność uzyskanych kwalifikacji z poziomem tych kwalifikacji wskazanych w PRK.
Poziom IV	Dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe po ukończeniu technikum, szkoły branżowej II stopnia lub szkoły policealnej lub uzyskaniu tego wykształcenia za pomocą innych równorzędnych form edukacyjnych oraz po zdaniu egzaminów potwierdzających kwalifikacje w danym zawodzie. Dyplom ukończenia szkoły artystycznej potwierdzający uzyskanie tytułu zawodowego. Wymagana jest tu zgodność uzyskanych kwalifikacji z poziomem tych kwalifikacji w PRK. Świadectwo dojrzałości
Poziom V	Dyplom ukończenia kolegium nauczycielskiego Dyplom ukończenia nauczycielskiego kolegium języków obcych Dyplom ukończenia kolegium pracowników służb społecznych
Poziom VI	Dyplom ukończenia studiów pierwszego stopnia
Poziom VII	Dyplom ukończenia studiów drugiego stopnia Dyplom ukończenia jednolitych studiów magisterskich
Poziom VIII	Dyplom doktorski

*Źródło: opracowane na podstawie ustawy o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji z 22 grudnia 2015 r. z późn. zm. oraz [www.kwalifikacje.gov.pl](http://www.kwalifikacje.gov.pl).*

#### Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji

W ZRK znajdują się informacje o kwalifikacjach nadawanych w Polsce. W rejestrze są ujęte kwalifikacje, których jakość będzie gwarantowana przez określone procedury i nadzorowana przed podmiot ustanawiający kwalifikację. W edukacji formalnej potwierdzanie kwalifikacji jest integralną częścią systemu (por. tab. 3). Obecnie w ZRK jest ujętych 9620 tzw. kwalifikacji pełnych (zdobytych w systemie oświaty i szkolnictwa wyższego), które przyporządkowane są do 4 dziedzin.

#### Walidacja

Podstawową zasadą w procesie walidacji jest sprawdzenie, czy dana osoba wie, umie i potrafi to, co zostało określone w opisie kwalifikacji. W zintegrowanym systemie kwalifikacji nacisk położony jest na przestrzeganie standardów walidacji, a jednym z nich jest niezależność procesu walidacji od procesu uczenia się. Walidacja pomaga zarówno osobom uczącym się, jak zweryfikować informację na temat posiadanych umiejętności niezbędnych do zdobycia danej kwalifikacji i uzyskać certyfikat rozpoznawalny w krajach UE, jak i pracodawcom,

umożliwiając im wiarygodne potwierdzenie umiejętności pracowników lub kandydatów do pracy. (<https://kwalifikacje.edu.pl/>)

W opublikowanym przez CEDEFOP w 2009 r. wytycznych dotyczących walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego wskazuje się różne perspektywy tego procesu: indywidualną, organizacyjną, krajową, europejską. Elementami walidacji są:

o identyfikacja osiągnięć,

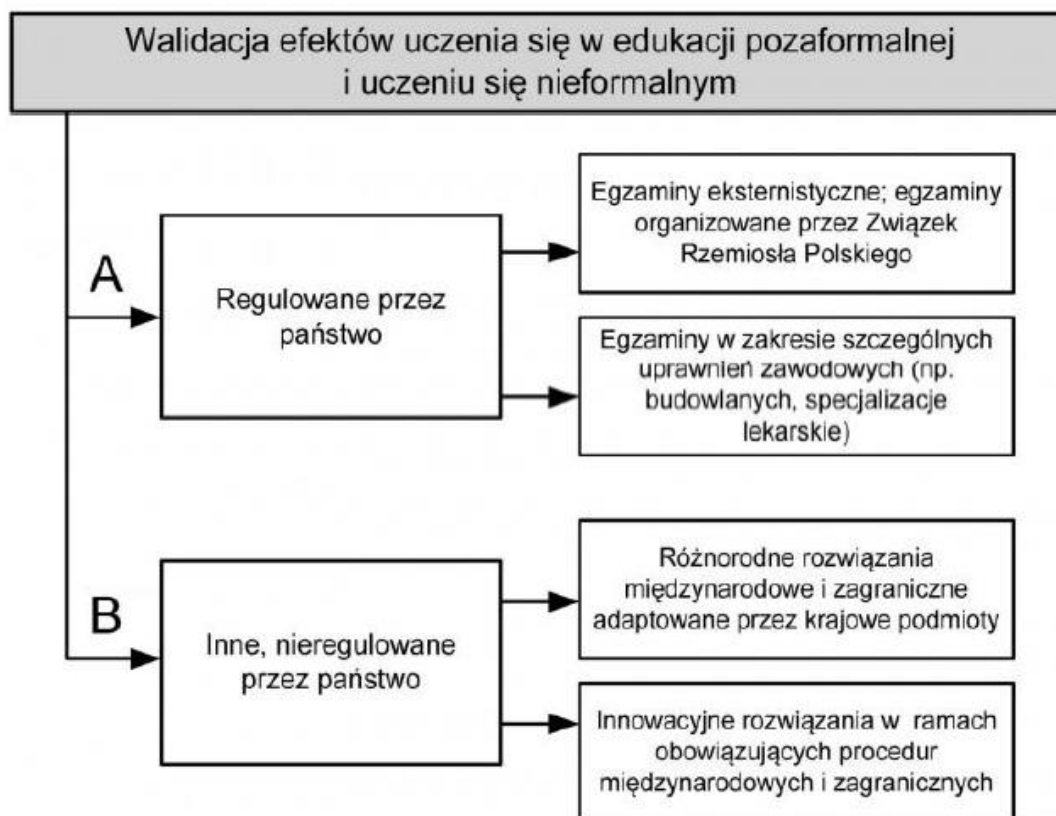
o dokumentacja osiągnięć,

o ocena,

o poświadczenie uzyskania efektów uczenia się w formie kwalifikacji, punktów, (ECTS, ECVET), osiągnięć prowadzących do uzyskania kwalifikacji lub w innej formie.

W Polsce nie ma dotychczas jednego spójnego systemu potwierdzania efektów uczenia się w edukacji pozaformalnej i uczeniu się nieformalnym. Funkcjonujące rozwiązania stosowane są w różnych branżach i związane z różnymi praktykami i procedurami walidacyjnymi. Niektóre z nich funkcjonują od lat, inne mają charakter innowacji w ramach rozwiązań zagranicznych, jeszcze inne - charakter pilotażowy.

*Wyk. 3 Walidacja efektów uczenia się w edukacji pozaformalnej i uczeniu się nieformalnym w Polsce*



Źródło: Opracowane na podstawie „Od kompetencji do kwalifikacji – diagnoza rozwiązań i praktyk w zakresie walidowania efektów uczenia się, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa 2013, s. 32.

#### □ □ Egzaminy eksternistyczne

Jedną z form potwierdzania efektów uczenia się zdobytych poza systemem edukacji formalnej są egzaminy eksternistyczne. Dzięki nim istnieje możliwość potwierdzenia efektów uczenia się pozyskanych przez osoby dorosłe, które decydują się na samodzielne przygotowanie do egzaminów na poziomie szkoły podstawowej i ponadpodstawowej, w zakresie wymagań określonych w podstawie programowej kształcenia ogólnego a w przypadku szkół kształcących zawodowo także przygotowanie do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie (egzamin zawodowy eksternistyczny). Warto zaznaczyć, że egzamin zawodowy eksternistyczny nie dotyczy wszystkich zawodów nauczanych w systemie oświaty, nie obejmuje on np. zawodów z branży medycznej.

## Reformy w dziedzinie kształcenia zawodowego i edukacji dorosłych

### **ROK 2019**

□□ *Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji (LOWE) - kontynuacja*

#### **Status reformy: kontynuacja projektu po sukcesie pilotażu realizowanego od 2017 r., październik 2019**

Kontynuacja inicjatywy MEN, w ramach której od 2017 r. utworzonych zostało 50 Lokalnych Ośrodków Wiedzy i Edukacji w 13 województwach. LOWE finansowane były z funduszy europejskich w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój. Po dobrym odbiorze ofert pierwszych 50 LOWE, ministerstwo edukacji zdecydowało o kontynuowaniu projektu. W związku z tym od 2020 roku utworzonych będzie 100 kolejnych ośrodków.

LOWE to dobrowolnie przyjęta przez szkoły dodatkowa funkcja polegająca na aktywizacji środowiska lokalnego na rzecz umiejętności osób dorosłych. Szkoły tworzą jedną z najszerszych sieci usług społecznych. Zadaniem LOWE jest wykorzystanie dotarcia z ofertami edukacyjnymi dla dorosłych, w tym szczególnie osób mieszkających w małych i odległych miejscowościach lub w zaniedbanych dzielnicach miast. Szkoły pełniące funkcję lokalnych ośrodków realizują oferty edukacyjne dla rodziców i innych osób dorosłych zarówno z zakresu umiejętności podstawowych, jak i innych kompetencji kluczowych, będących fundamentem dla uczenia się przez całe życie. Oferty te opierają się na rozpoznaniu konkretnych potrzeb osób dorosłych w środowisku lokalnym. Ich popularność i skuteczność jest tym lepsza im lepiej jest to rozpoznanie.

□□ *Rządowy Program na rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych na lata 2014–2020, aktualizacja 2019*

#### **Status reformy: program na lata 2014-2020**

Program na rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych na lata 2014–2020 jest przedsięwzięciem kompleksowym, uwzględniającym obszary i kierunki wsparcia umożliwiające osiągnięcie celu głównego, jakim jest poprawa jakości i poziomu życia osób starszych dla godnego starzenia się poprzez aktywność społeczną. Program zakłada praktyczne włączenie sektora organizacji pozarządowych do działań służących zaangażowaniu seniorów. Na jego finansowanie do 2020 roku z budżetu państwa zostanie przeznaczony łącznie 280 mln zł. W podziale na każdy rok po 40 mln.

Organizacje pozarządowe i inne podmioty uprawnione działające na rzecz osób starszych mogły ubiegać się o dofinansowanie od 20 do 200 tysięcy zł w ramach 4 priorytetów:

□□ Edukacja osób starszych (15% alokacji środków) – Priorytet obejmuje działania mające na celu rozwój oferty edukacyjnej skierowanej do seniorów, wykorzystanie potencjału wzajemnego uczenia się, rozwój innowacyjnych form edukacji, w tym nieformalnej i pozaformalnej, promowanie tzw. wolontariatu kompetencji; rozwoju korzystania z nowych technologii oraz przeciwdziałania e–wykluczeniu wśród osób starszych.

□ Aktywność społeczna promująca integrację wewnątrz– i międzypokoleniową (25% alokacji środków) – Priorytet zakłada rozwój różnych form aktywności osób starszych przy wykorzystaniu istniejącej infrastruktury społecznej (takich jak np. biblioteki publiczne, domy kultury) oraz włączenie do wspólnych działań młodszego pokolenia, co pozwoli na budowanie wzajemnego zrozumienia oraz rozwój umiejętności społecznych.

□ Partycypacja społeczna osób starszych (20% alokacji środków) – Priorytet zakłada realizację działań na rzecz zwiększenia udziału osób starszych w życiu publicznym, społecznym, gospodarczym, kulturalnym i politycznym, przyczyniając się do rozwoju społeczeństwa obywatelskiego.

□ Usługi społeczne dla osób starszych (40% alokacji środków) – Priorytet zakłada realizację działań służących rozwojowi różnych form wsparcia poprzez zwiększenie dostępności i podniesienie jakości usług społecznych dla osób starszych.

□□ *Nowe rozporządzenie w sprawie przeprowadzania egzaminu zawodowego i egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie*

#### **Status reformy: zaakceptowana, 29.08.2019**

28 sierpnia 2019 r. zostało podpisane nowe rozporządzenie w sprawie szczegółowych warunków i sposobu przeprowadzania egzaminu zawodowego i egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie. Egzaminy zawodowe będą przeprowadzane dla uczniów, absolwentów szkół, osób, które ukończyły kwalifikacyjny kurs zawodowy, osób dorosłych, które ukończyły praktyczną naukę dorosłych lub przyuczenie do pracy dorosłych oraz osób przystępujących do egzaminu eksternistycznego zawodowego, które kształciły się w zawodzie z klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego w oparciu o podstawę programową kształcenia w zawodzie szkolnictwa branżowego, która opisuje treści nauczania w formie oczekiwanych efektów kształcenia oraz uwzględnia kryteria weryfikacji tych efektów. Pierwsze egzaminy zawodowe z kwalifikacji wyodrębnionej w zawodzie z klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego będą przeprowadzone w 2020 roku. Ponadto rozporządzenie określa szczegółowe warunki i sposób przeprowadzania egzaminu



potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie, który będzie przeprowadzany dla osób, które kształciły się w zawodzie z klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego, tj. dla uczniów, absolwentów szkół, słuchaczy kwalifikacyjnych kursów zawodowych oraz osób dorosłych, które ukończyły praktyczną naukę dorosłych lub przyuczenie do pracy dorosłych do 2027 roku.

Główne różnice pomiędzy nowym rozporządzeniem a dotychczas obowiązującymi przepisami dotyczącymi przeprowadzania egzaminów:

- egzamin zawodowy w części pisemnej będzie przeprowadzany wyłącznie z wykorzystaniem elektronicznego systemu przeprowadzania egzaminu;
- w części praktycznej egzaminu zawodowego i w części praktycznej egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie uczestniczyć będą asystenci techniczni. Asystentem technicznym może być nauczyciel lub osoba niebędąca nauczycielem, wskazana przez odpowiednio dyrektora szkoły, placówki i centrum, pracodawcę lub podmiot prowadzący kwalifikacyjny kurs zawodowy, posiadający kwalifikacje lub umiejętności właściwe dla zapewnienia prawidłowego funkcjonowania stanowisk egzaminacyjnych. Asystent techniczny jest odpowiedzialny za prawidłowe funkcjonowanie specjalistycznego sprzętu oraz maszyn i urządzeń wykorzystywanych w czasie części praktycznej egzaminu.
- w części praktycznej egzaminu zawodowego będzie przeprowadzany z wykorzystaniem zadań egzaminacyjnych jawnych.

W rozporządzeniu wskazane zostały konkretne terminy składania deklaracji przystąpienia do egzaminu zawodowego i egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie - dwa konkretne dni w roku - 15 września i 7 lutego, zamiast tak jak to było w dotychczasowym rozporządzeniu - na 4 miesiące przed terminem egzaminu.

*Podstawy programowe kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowe umiejętności zawodowe – rozporządzenie podpisane*

### **Status reformy: zaakceptowana w maju 2019 r.**

16 maja 2019 roku zostało podpisane rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz dodatkowych umiejętności zawodowych w zakresie wybranych zawodów szkolnictwa branżowego. Rozporządzenie określa podstawy programowe dla 215 zawodów ujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego, przyporządkowanych do 32 branż, jak również

dotatkowe umiejętności zawodowe w zakresie wybranych zawodów. Nowa podstawa programowa różni się od dotychczasowej przede wszystkim strukturą i zakresem treści. Nowy dokument uwzględnia kryteria weryfikacji efektów kształcenia, czyli opisane są w nim wymagania, które potwierdzą osiągnięcie efektów kształcenia w danym zawodzie. Nowa struktura jest transparentna zarówno dla ucznia, jak i nauczyciela. Uczeń może poznać wymagania na egzaminie zawodowym, czyli to czego będzie się uczyć. Natomiast nauczyciel ma jasno określone wymagania, które pomogą mu w opracowaniu kryteriów oceniania.

Podstawa wprowadza nowe zawody, o które wnioskowali pracodawcy, np. technik programista, pracownik pomocniczy gastronomii, drukarz fleksograficzny, monter jachtów i łodzi. Dokument zawiera propozycje dodatkowych umiejętności zawodowych, które szkoła może wybrać jako dodatkową ofertę w danym zawodzie. Na przykład technik fryzjer może uczyć się podstaw wizażu lub podstaw barberstwa. Technik informatyk może zdobywać dodatkowe umiejętności w zakresie bezpieczeństwa w sieci lub programowania w języku python. Kelner może nabywać umiejętności baristyczne, a ogrodnik – prowadzenia winnic. Natomiast uczniowie zawodów poligraficznych mogą przygotowywać się do modelowania 3D. Przepisy rozporządzenia zastosowane zostały od:

- roku szkolnego 2019/2020 w klasie I branżowej szkoły I stopnia, która rozpoczyna się z dniem 1 września 2019 r. lub z dniem 1 lutego 2020 r.; semestrze I szkoły policealnej; klasie I dotychczasowego czteroletniego technikum oraz klasie I pięcioletniego technikum;
- roku szkolnego 2020/2021 w semestrze I branżowej szkoły II stopnia.

W latach następnych również w kolejnych klasach lub semestrach tych szkół. Rozporządzenie zostało podpisane i wysłane do publikacji.

- Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji (LOWE)

### **Status reformy: po pilotażu, nowa edycja w roku 2019**

Lokalne Ośrodki Wiedzy i Edukacji (LOWE) to projekt realizowany z inicjatywy Ministerstwa Edukacji Narodowej i finansowany z funduszy europejskich w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój (PO WER). Projekt dotyczy przygotowania wybranych szkół z obszarów defaworyzowanych do pełnienia funkcji lokalnych centrów edukacji i aktywizacji osób dorosłych. Dotyczy to w szczególności dorosłych z utrudnionym dostępem do edukacji, mających problemy z dostosowaniem swoich umiejętności podstawowych i innych kluczowych kompetencji do zmian na rynku pracy i zmian społecznych. Celem jest także opracowanie skutecznych modeli działań w środowisku

lokalnym na rzecz osób dorosłych potrzebujących wsparcia w zakresie umiejętności oraz rozwój metod i narzędzi pracy dla kadry pedagogicznej szkół poszerzających swoją misję edukacyjną na rodziców i innych dorosłych w swoim otoczeniu.

Od jesieni 2017 roku utworzonych zostało 50 takich ośrodków na terenie 13 województw, przy czym najwięcej, po 6-8, w województwach: dolnośląskim, lubelskim, podkarpackim i wielkopolskim. Większość z nich utworzona została w małych miejscowościach. Tworzenie tych ośrodków koordynowało trzech organizatorów mających doświadczenie w prowadzeniu projektów co najmniej 2 w skali regionalnej<sup>1</sup>. Organizatorzy ci zostali wybrani w trybie konkursowym (zgodnie z zasadami wdrażania PO WER). Pierwszy etap tworzenia LOWE miał charakter pilotażowy. Na podstawie zebranych doświadczeń rozpisany będzie nowy konkurs w pierwszej połowie 2019 roku na tworzenie następnych 100 takich ośrodków.

Zmiany w szkolnictwie i kształceniu zawodowym - kontynuacja

**Status reformy: projekt ustawy o zmianie ustawy – Prawo oświatowe zaakceptowany, marzec 2018**

Projekt ustawy o zmianie ustawy – Prawo oświatowe i ustawy o systemie oświaty oraz innych ustaw został zaakceptowany do realizacji.

W nowelizacji zapisano prawo zakładania i prowadzenia szkół i placówek oświatowych przez wszystkich ministrów właściwych dla zawodów. MEN tłumaczy to tym, że resorty gospodarcze powinny współodpowiadać za szkolnictwo zawodowe. W systemie edukacji pojawią się też nowe placówki kształcenia zawodowego w formach pozaszkolnych – Centra Kształcenia Zawodowego. Mają one powstać – po 1 września 2019 r. – na bazie dotychczasowych Centrów Kształcenia Praktycznego lub Ośrodków Doskonalenia Zawodowego.

**ROK 2020**

Kształcenie zawodowe w roku szkolnym 2020/21

**1 września 2020 r**

Rusza kształcenie w branżowych szkołach II stopnia. Szkoły te oferują absolwentom branżowych szkół I stopnia (przez kilka lat również absolwentom dotychczasowych zasadniczych szkół zawodowych) możliwość uzyskania dyplomu zawodowego na poziomie technika (po zdaniu egzaminu zawodowego w danym zawodzie) oraz świadectwa dojrzałości (po zdaniu matury).

Od 1 września 2020 r. poszerzono ofertę edukacyjną szkół prowadzących kształcenie zawodowe o 4 nowe zawody: technik spawalnictwa, technik pojazdów kolejowych, mechanik pojazdów kolejowych oraz zdobnik ceramiki.

Na Zintegrowanej Platformie Edukacyjnej [epodreczniki.pl](https://epodreczniki.pl), w zakładce *Doradztwo zawodowe*, zamieszczono pierwszą pulę materiałów multimedialnych wspierających proces doradztwa zawodowego (filmów, informacji zawodoznawczych oraz materiałów VR) prezentujących 76 z 219 zawodów szkolnictwa branżowego. Materiały te, opracowane w ramach projektów unijnych (dla uczniów klas VII i VIII szkół podstawowych oraz dla uczniów szkół ponadpodstawowych i osób dorosłych), mogą być wykorzystywane przy podejmowaniu decyzji o wyborze zawodu oraz kierunku dalszego kształcenia. Ponadto w tej samej zakładce udostępniono 45 materiałów multimedialnych przeznaczonych dla dzieci w edukacji wczesnoszkolnej, zapoznających je ze światem zawodów.

□□ Rada Ministrów przyjęła Program Wspierania Rozwoju Uniwersytetów Ludowych na lata 2020-2030

### **Status reformy: program przyjęty 18 czerwca 2020**

Rozwój istniejących Uniwersytetów Ludowych, rewitalizacja ich koncepcji wychowawczej oraz tworzenie nowych placówek, to kilka z celów Programu powstałego na wniosek Wiceprezesa Rady Ministrów, Przewodniczącego Komitetu do spraw Pożytku Publicznego Piotra Glińskiego.

Uniwersytety ludowe przygotowują do aktywnego udziału w życiu społecznym i pomagają radzić sobie z wyzwaniami współczesnej rzeczywistości. Program ma szerokie oddziaływanie społeczne: od rozwoju kompetencji zawodowych i społecznych młodych bezrobotnych osób, poprzez edukację i zapobieganie cyfrowemu wykluczeniu seniorów, zapobieganie wykluczeniu zawodowemu i walidację kwalifikacji, po kulturę ludową jako narzędzie budowy tożsamości lokalnej wspólnoty, kształtowanie postawy odpowiedzialności za „małą ojczyznę” i wychowywanie lokalnych liderów.

Placówki stosujące metody oparte na tzw. idei grundtvigiańskiej mają być miejscami o otwartej, przyjaznej atmosferze, nastawionymi na rozwój osobisty i aktywność społeczną. Takie miejsca nauki będą mogły przyciągnąć mniej aktywne społecznie osoby i dać im szansę zmiany życia na lepsze. Program odpowiada założeniom aktualnych polityk rozwoju edukacji dorosłych, których celem jest m.in. aktywne uczestnictwo i tworzenie kultury jako efektu kształcenia

## Założenia Programu Wspierania Rozwoju Uniwersytetów Ludowych na lata 2020-2030 (PWRUL):

- Budżet Programu: 100.000.000 zł (9,3 mln zł rocznie w latach 2020-2030)
- Pięć priorytetów:
  - o **Priorytet 1.** Wsparcie infrastrukturalne i programowe działających uniwersytetów ludowych
  - o **Priorytet 2.** Wsparcie tworzenia nowych oraz reaktywacji wcześniej istniejących uniwersytetów ludowych
  - o **Priorytet 3.** Wsparcie sieci i porozumień uniwersytetów ludowych oraz upowszechnienie edukacji grundtvigiańskiej
  - o **Priorytet 4.** Wsparcie rozwoju edukacji obywatelskiej i zachowania dziedzictwa w środowiskach lokalnych
  - o **Priorytet 5.** Pomoc techniczna.
- Szansa – nowe możliwości dla dorosłych

### Status: w trakcie realizacji, czerwiec 2020

Celem projektu jest wdrażanie w Polsce Zalecenia Rady UE z grudnia 2016 r. w sprawie ścieżek poprawy umiejętności – nowe możliwości dla dorosłych.

Zgodnie z tym zaleceniem testowane w Polsce będą działania dotyczące trójstopniowego podejścia na rzecz dorosłych z niskim poziomem umiejętności podstawowych – (1) ocena umiejętności; (2) przygotowanie elastycznej oferty edukacyjnej bazującej na tej ocenie; (3) walidacja umiejętności z uwzględnieniem identyfikacji umiejętności nabytych poza ścieżkami edukacji formalnej.

Kolejnym krokiem będzie opracowanie rekomendacji dotyczących systemowych działań na rzecz poprawy umiejętności podstawowych dorosłych Polaków.

W projekcie osoby z niskim poziomem umiejętności podstawowych zostały zdefiniowane jako osoby powyżej 25. roku życia, które bez względu na wykształcenie oraz status zatrudnienia, posiadają umiejętności podstawowe (rozumienie i tworzenie informacji, rozumowanie matematyczne, umiejętności cyfrowe, kompetencje społeczne), odpowiadające poziomowi nie wyższemu niż 3 poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji.

### **ROK 2021**

4 nowe zawody w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego

**04.02.2021**

Technik dekarstwa, Technik stylisty, Technik robotyki i Podolog to 4 nowe zawody wprowadzone do klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego. Minister Edukacji i Nauki podpisał odpowiednie rozporządzenie w tej sprawie. Wprowadzenie nowych zawodów do klasyfikacji to odpowiedź na potrzeby rynku pracy.

Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem 1 września 2021 r.

## Znaczenie kształcenia zawodowego

Technologie oparte na sztucznej inteligencji, automatyzacji i robotyzacji już dziś zmieniają realia na rynku pracy. Dla przedsiębiorców oznaczają wdrożenie technologii inteligentnych w zarządzaniu firmą – od produkcji, poprzez marketing, po odzyskiwanie surowców. Sztuczna inteligencja będzie mieć wpływ na tworzenie strategii firm, będzie w coraz większym stopniu i coraz trafniej określać grupy odbiorców towarów i usług. Będzie też sterować cyklami życia produktów i działać na rzecz gospodarki obiegu zamkniętego.

W dobie następujących zmian zachodzi potrzeba lepszego, długoterminowego dopasowania umiejętności i kwalifikacji pracowników do wymagań wynikających z tzw. modelu „Przemysłu 4.0”. Transformacja zgodnie z powyższą koncepcją dotyczy nie tylko przekształceń w procesie produkcji, ale również zmian w zakresie organizacji pracy. Zmieniające się technologie mają istotne znaczenie dla zachodzących przemian w funkcjonujących zawodach, co w efekcie będzie oddziaływać na zakres poziomu płac oraz wymaganych od pracowników umiejętności. Coraz bardziej widoczne dla rynku pracy stają się także skutki zastosowania sztucznej inteligencji, na przykład w sektorze finansowym (bankowym) czy handlu.<sup>2</sup>

Najbardziej podatne na automatyzację zawody związane są z aktywnością fizyczną, gdzie większość prognoz przewiduje zastąpienie prostych czynności w pracy produkcyjnej przez nowoczesne technologie. Zjawisko to dotyczy także prostych czynności biurowych, takich jak np. rejestracja, weryfikacja dokumentów, podstawowa obsługa klienta oraz w coraz większym stopniu tych zawodów, w których pracę ludzką o charakterze umysłowym można zastąpić przez aplikacje oparte na sztucznej inteligencji (sektor finansowy, sektor sprzedaży). Wprawdzie automatyzacja pracy nie będzie możliwa we wszystkich branżach, ale np. w części sektora przemysłowego pozwoli rozładować napięcia związane z dostępnością rąk do pracy. Według raportu OECD około 20% pracy aktualnie wykonywanej w Polsce zostanie zautomatyzowane.<sup>3</sup> Nie musi to jednak oznaczać spadku zatrudnienia w tych branżach, ponieważ na znaczeniu zyskają dotąd nieznanne zawody. Taka sytuacja spowoduje presję pracowników na zmianę dotychczasowego zawodu albo przekwalifikowanie się. Proces zastępowania pracy ludzkiej przez nowe technologie w dużym stopniu będzie uwarunkowany przez zdolności adaptacyjne oraz rozwój nowych umiejętności pracowników. Może to w dużym stopniu dotyczyć pracowników o niskich kwalifikacjach (w tym cudzoziemskich), gdyż relatywnie częściej pracują oni w branżach i na stanowiskach zagrożonych ryzykiem automatyzacji. Powyższe przekształcenia w istotny sposób wpłyną na zwiększenie popytu na



pracowników wysoko wykwalifikowanych oraz techników i specjalistów. Z tego względu istotny jest zasób odpowiednio przygotowanej kadry, która będzie potrafiła wykorzystywać w swojej codziennej pracy nowoczesne technologie. Powyższe uzasadnia również podejmowanie działań mających na celu dopasowanie kompetencji i kwalifikacji do potrzeb rynku. Niezwykle istotny w tym procesie jest udział przedsiębiorców, którzy po pierwsze dysponują niezbędną wiedzą w zakresie tego, jakie kompetencje są im potrzebne, po drugie mają bezpośredni wpływ na podnoszenie kompetencji przez swoich pracowników. Niezbędne zatem jest tworzenie platform współpracy pomiędzy instytucjami edukacyjnymi, instytucjami publicznymi i przedsiębiorcami w zakresie identyfikacji i zaspakajania potrzeb kompetencyjnych, co w konsekwencji będzie się przyczyniać do większej elastyczności obywateli w podejmowaniu aktywności zawodowej.

Umiejętność wykorzystania nowoczesnych technologii pozwoli na wprowadzenie szeregu usprawnień ułatwiających wykonywanie pracy, co może przyczynić się do aktywizacji zawodowej osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. W odniesieniu do tzw. umiejętności miękkich największe zapotrzebowanie będzie dotyczyć umiejętności samoorganizacyjnych, interpersonalnych i kognitywnych<sup>4</sup>. Ciągła nauka i rozwój okażą się nierozłącznym elementem funkcjonowania na rynku pracy.<sup>5</sup> W tym zakresie istotną rolę pełni i będzie mieć do spełnienia Krajowy Fundusz Szkoleniowy, a także system sektorowych rad ds. kompetencji, Badania Kapitału Ludzkiego i Baza Usług Rozwojowych. Istotna rola przypadnie w tym kontekście także rozwiązaniom z zakresu pracy zdalnej, które wpisują się w działania na rzecz rynku pracy przyjaznego rodzinie i ułatwiającego godzenie ról.

W opublikowanej i przyjętej przez Radę Ministrów Polityce dla rozwoju Sztucznej Inteligencji w Polsce od roku 2020, autorzy powołując się na Gartner Research, Predicts 2018: AI and the future of work, November 2017<sup>6</sup>, podają, że sztuczna inteligencja połączona z automatyką będzie miała duży wpływ również na rynek pracy. Do 2030 r. aż 49% czasu pracy w Polsce może zostać zautomatyzowane przy wykorzystaniu już istniejących technologii. Z jednej strony oznacza to szansę na wzrost produktywności, z drugiej zaś stawia, szczególnie przed systemem edukacji młodzieży i dorosłych, wyzwania związane z dostosowaniem pracowników i ich kompetencji do nowego rynku pracy oraz ze stworzeniem adekwatnych narzędzi przeciwdziałania bezrobociu technologicznemu. Zgodnie z Polityką AI, w perspektywie krótkoterminowej zastosowanie rozwiązań opartych na sztucznej inteligencji może doprowadzić do spadku zatrudnienia w niektórych sektorach, a w

perspektywie długoterminowej – do wzrostu zatrudnienia ogółem i zwiększenia jego jakości (tj. tworzenia miejsc pracy wyższej jakości).

Kryzys wywołany COVID-19 i związany z nim czasowy lockdown uwypuklił niedociągnięcia w zakresie umiejętności cyfrowych Polaków. Obecnie kompetencje cyfrowe Polaków należą do jednych z najniższych w Europie. W świetle drugiej fali pandemii kluczowe jest możliwie najszybsze zlikwidowanie luki w umiejętnościach cyfrowych polskich pracowników<sup>7</sup>.

Analizując zapotrzebowanie na przyszłe kwalifikacje nie można jednocześnie pominąć grupy zawodów i kompetencji niezbędnych w kontekście zachodzących zmian demograficznych, takich jak starzenie się społeczeństwa. Wraz ze wzrostem liczby osób w wieku starszym (i wzroście ich udziału w ogóle społeczeństwa) niezbędne staje się zapewnienie odpowiednich usług publicznych z obszaru opieki senioralnej i zdrowotnej. Obecne analizy na poziomie europejskim pokazują, że coraz bardziej deficytowe będą stawały się zawody związane z opieką nad osobami starszymi i niepełnosprawnymi, zawody takie jak pracownicy społeczni i pracownicy szeroko rozumianego sektora usług zdrowotnych. Ww. zawody w niewielkim stopniu w najbliższych latach będą podlegać automatyzacji, stąd też konieczne jest uwzględnianie w programach szkoleń i edukacji kompetencji niezbędnych do ich wykonywania.

W kontekście powyższego akapitu należy podkreślić, że pandemia COVID-19, która dotknęła większość krajów świata, pokazuje, jak ważne jest zapewnienie dobrze funkcjonujących i odpornych na sytuacje kryzysowe systemów ochrony socjalnej, a zwłaszcza systemów ochrony zdrowia, pomocy społecznej i opieki, w tym opieki długoterminowej. Skutkami pandemii, zarówno w jej wymiarze zdrowotnym, jak i społeczno-gospodarczym, w największym stopniu zostaną dotknięte osoby z grup szczególnie wrażliwych<sup>8</sup>.

Szczególne znaczenia nabiera zatem zapewnienie dostępności wykwalifikowanych kadr w ww. obszarach, a także nadanie odpowiedniego prestiżu, w tym w wymiarze płacowym, zawodom w sektorach usług zdrowotnych i opiekuńczych<sup>9</sup>.

W czasie pandemii COVID-19 ujawniły się negatywne skutki niskiej liczby personelu lekarskiego i pielęgniarskiego w stosunku do faktycznych potrzeb związanych ze specjalistycznym zabezpieczeniem pacjentów zakażonych SARS-CoV-2 oraz chorych na COVID-19. Zwiększenie dostępności lekarzy i pielęgniarek poprzez lepsze warunki pracy, zachęty do powrotu z emigracji oraz przeciwdziałania emigracji zarobkowej wykształconych

w tych kierunkach osób stanowi warunek konieczny poprawy bezpieczeństwa zdrowotnego obywateli<sup>10</sup>.

2 Założenia do strategii AI w Polsce, Ministerstwo Cyfryzacji Warszawa, 9 listopada 2018 r.,

<https://dmsales.com/blog/analitka-danych-2019-5-najwazniejszych-trendow>, <https://www.rmf24.pl/ekonomia/news-sztuczna-inteligencja-a-bezrobocie-postep-zmienil-rynek-zatr,nId,2621093>.

3 The future of work. OECD Employment Outlook 2019, OECD 2019 r.

4 Bilans Kapitału Ludzkiego, PARP 2020, <https://www.parp.gov.pl/component/publications/publication/zarzadzanie-kapitalem-ludzkim-w-polskich-firmach-obraz-tuz-przed-pandemia>.

5 The future of skills. Employment in 2030, Pearson, 2017 r. <https://futureskills.pearson.com/research/assets/pdfs/technical-report.pdf>,

6 <https://www.gartner.com/en/documents/3833572/predicts-2018-ai-and-the-future-of-work>.

7 Należy również mieć na uwadze zapotrzebowanie na pracę, które pojawi się w związku z realizowaniem w UE tzw. Nowego Zielonego Ładu. Istotne będzie zidentyfikowanie obszarów dających możliwość przekwalifikowania zatrudnionych w schyłkowych sektorach.

8 Komunikat Komisji do Parlamentu Europejskiego, Rady, Europejskiego Banku Centralnego, Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego, Komitetu Regionów, Europejskiego Funduszu Inwestycyjnego pt. Europejski Semestr 2020: zalecenia dla poszczególnych krajów, 20 maja 2020 r., [https://ec.europa.eu/info/publications/2020-european-semester-commission-communication-country-specific-recommendations\\_en](https://ec.europa.eu/info/publications/2020-european-semester-commission-communication-country-specific-recommendations_en).

9 W Komunikacie Komisji pt. Europejski Semestr 2020: zalecenia dla poszczególnych krajów napisano: „Ogólnie kryzys spotęgował istniejące wyzwania strukturalne związane ze skutecznością, dostępnością i odpornością systemów ochrony zdrowia. (...) Kryzys dodatkowo obciążył dochody systemów ochrony zdrowia, co stwarza ryzyko pogłębienia się nierówności w dostępie do opieki medycznej, w szczególności dla grup defaworyzowanych. W wielu państwach członkowskich niedobór personelu medycznego jest krytyczny, co wynika z niekorzystnych warunków pracy, które obniżają atrakcyjność zawodów medycznych.”.

10 [https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/health-at-a-glance-europe-2020\\_82129230-en](https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/health-at-a-glance-europe-2020_82129230-en).

## PODSUMOWANIE I WNIOSKI KOŃCOWE

Współczesna sytuacja na rynku pracy, zarysowana w niniejszym opracowaniu, oraz próba identyfikacji kluczowych trendów bądź wyzwań pojawiających się w obszarze zatrudnienia pokazuje, iż lockdown był czasem pracy zdalnej, rosnącej automatyzacji, globalnej rewaloryzacji gospodarki opiekuńczej i bardziej widocznych mankamentów ochrony socjalnej w ramach rozwiniętych gospodarek, ale także czasem, który urzeczywistnił szanse rozwojowe organizacji, jak i samych pracowników, w innych zmodyfikowanych kierunkach. To także czas, który bardzo mocno zaznaczył potrzebę interwencji pomocowych, rozumianych jako wsparcie zewnętrzne i wewnętrzne w miejscu pracy, identyfikowaną zarówno wśród pracodawców, jak i pracowników. Wsparcie ukierunkowane na minimalizowanie strat związanych z lockdownem, ale też przygotowanie gospodarki i pracowników na czas po pandemii. Punktem wyjścia w projektowaniu tych interwencji staje się optyka postrzegania konsekwencji kryzysu spowodowanego wirusem. Rewizja dotychczasowego postrzegania świata pracy jest nieunikniona i tym ważniejsza, im większa jest determinacja wychodzenia z kryzysu. Zasadne zatem wydaje się poszukanie odpowiedzi na pytanie: czy na sytuację na rynku pracy, zmodyfikowaną przez koronawirusa, będziemy częściej patrzeć przez pryzmat szans czy zagrożeń? Oczywiście, sytuacja, jakiej doświadczył świat szczególnie w 2020 ale także w 2021 roku jest bezprecedensowa i powinna uwrażliwić zarówno obywateli, ale także rządzących, polityków, naukowców, edukatorów na zagrożenia, których możemy doświadczyć w przyszłości. Jednak paradoksalnie kryzys może także stwarzać szanse na odbudowę obszarów dotychczas zaniedbanych oraz na umocnienie nowego podejścia w biznesie, które będzie skoncentrowane bardziej na pracowniku i jego podmiotowości, a nie wyłącznie na efektywności i produktywności firmy. Optyka, którą zastosujemy w dużym stopniu będzie zależała od ustalenia tego, co jest punktem dojścia, celem, który trzeba zrealizować oraz ustalenia, jakie kto, biorąc pod uwagę różnych uczestników rynku pracy, ma oczekiwania. Warto zauważyć, iż przed pandemią powszechne było przekonanie, że głównym wyzwaniem na drodze do osiągnięcia dobrobytu gospodarczego sprzyjającego włączeniu społecznemu jest tworzenie tak zwanych dobrych miejsc pracy. Niestety, długotrwałe skutki koronawirusa, z którymi będzie się mierzył świat przez najbliższe lata, przyczynią się do zmian strukturalnych, zmian zapotrzebowania na siłę roboczą oraz umiejętności w konkretnych zawodach i utrudnią osiągnięcie tego celu. Po raz kolejny, albo z większą siłą, zaczną przybywać prekariuszy i neetsów, a bezrobocie strukturalne będzie bardziej widoczne

niż przed kryzysem. Jednak pomimo zagrożeń i trudności spowodowanych wirusem, pandemia otwiera także przestrzeń do dyskusji nad nowymi warunkami pracy, zarówno w obszarze organizacji, sposobu jej wykonywania i miejsca, uwzględniając nie tylko potrzeby firmy, ale przede wszystkim potrzeby pracowników, nie wykluczając ich indywidualnych preferencji. Kryzys pandemiczny obnażył w sposób bardziej rażący, niż kiedykolwiek wcześniej, niedoskonałości oraz nierówności w przestrzeni pracy. Jednocześnie urealnił potrzebę natychmiastowych, pilnych działań ukierunkowanych na ochronę miejsc pracy i utrzymanie „na powierzchni” zarówno dużych, jak i małych przedsiębiorców oraz zapewnienie wsparcia dochodów i innych sieci bezpieczeństwa bezpośrednio dla pracowników i gospodarstw domowych. Można uznać „ten moment za szansę na build back better (odbudowanie/zbudowanie od nowa) oraz położenie podwalin pod bardziej odporny rynek pracy oraz równiejszy świat”.<sup>40</sup> W cytowanym opracowaniu wskazane jest pięć sposobów zmierzających do osiągnięcia tego stanu:

*Double down on upskilling and reskilling* – podwojenie/zwiększenie wysiłków ukierunkowanych na przekwalifikowanie oraz rozwijanie/podnoszenie kompetencji;

*Identify the jobs of tomorrow* – identyfikacja miejsc pracy przyszłości – nowe proaktywne podejście do pracy jutra;

*Prioritize re-deployment and re-employment* – nadanie priorytetu działaniom umożliwiającym przesunięcia pracownicze wewnątrz firmy i poza nią oraz działaniom ułatwiającym powrót na rynek pracy;

*Revalue essential work and improve the quality of jobs* – rewizja dotychczasowych standardów pracy oraz podniesienie jakości pracy poprzez implementację nowych zasad związanych z ochroną socjalną pracowników;

*A collaborative recovery, reset and rebuild* – odbudowa i poprawa współpracy pomiędzy podmiotami rynku pracy na poziomie krajowym i globalnym.<sup>41</sup>

Jak już wcześniej wspomniano, kryzys pandemiczny obnażył niedoskonałości i nierówności w różnych obszarach życia społecznego, także na rynku pracy, ale zmienił też sposób myślenia światowych przywódców na temat podstawowej wartości ludzkiego życia, ludzkiego potencjału i ludzkich środków do życia, co stało się ogromną szansą na zainwestowanie w najcenniejszy kapitał całego globu – kapitał ludzki.<sup>42</sup> Epidemia przyszła z dnia na dzień, ale nie skończy się w ten sam sposób, a świat po pandemii nigdy nie będzie taki, jak przed nią, dlatego warto wykorzystać „czas pomiędzy” na przeprojektowanie priorytetów, ale także tworzenie warunków nowej, lepszej rzeczywistości zawodowej, w

której będzie przestrzeń i czas dla „większej uważności na drugiego człowieka”, gdzie każdy pracownik będzie postrzegany w kategoriach wartości, a nie środków odpowiednich do realizacji konkretnych celów. Sytuacja związana z wirusem pokazała wyraźnie, iż bardzo różnie reagujemy na nowe, nieoczekiwane sytuacje i to daje szansę na wykorzystanie różnorodności, również pokoleniowej. Przegrupowanie pracowników do nowych zespołów, przydzielenie im nowych ról pomoże wzmocnić mobilność pracowniczą i być może utrwali odporność na kryzysowe sytuacje. Wychodzenie z kryzysu zdaniem ekspertów będzie wymagać przesunięcia punktu ciężkości na nowe priorytety i nowe metody pracy, czyli nowe rozkłady godzin, pracę hybrydową, nowe zadania w ramach zespołów. Sposób, w jaki organizacje przygotowują swoich pracowników do nowych, zrewidowanych warunków pracy oraz podejście do pracowników będą prawdopodobnie kluczowymi czynnikami warunkującym ich wydajność.<sup>43</sup> Ponadto, warto pamiętać, iż rynek pracy przyszłości nadal będzie potrzebował unikalnych ludzkich kompetencji typu myślenie systemowe czy wyobraźnia, innowacja i tym podobne, co jest dowodem na to, iż człowiek nadal jest istotnym zasobem na rynku pracy i nie wszystko podlega algorytmizacji. Wbrew pozorom robotom nadal trudno zrozumieć złożoność ludzkich emocji, będących mieszanką unikalnej genetyki i jednostkowych doświadczeń życiowych, a tym samym zapewnić osobiste, spersonalizowane doradztwo. Miejsca pracy, w których te umiejętności są bardzo potrzebne, nie są i prawdopodobnie szybko nie będą zagrożone, być może zostały nawet wzmocnione przez pandemię, która pokazała, iż relacje międzyludzkie, osobisty kontakt z drugim człowiekiem są nadal bardzo ważne. Zatem, przyjmując optykę szans podczas analizy skutków COVID-19, warto zauważyć, iż kryzys sprowokował pogłębioną refleksję nad złożonymi relacjami pracownik-pracodawca, nad potrzebami obu stron tego układu, zmienił podejście do pracy wśród wielu pracowników, jak i podejście pracodawców do pracowników. Na rynku pracy przed COVID-em widoczne były cele, konkretne działania, środki do nich potrzebne, czasami bardziej te wyznaczone przez organizację, czasami przez pracownika. Bez względu na to, kto wyznaczał te cele, najczęściej były one podporządkowane jednej stronie, dominowały strategie typu wygrany – przegrany, w których pozycje zwycięzcy zmieniały się wraz z tendencjami na rynku pracy. COVID-19 pokazał, przynajmniej na chwilę, że jedynym słusznym rozwiązaniem jest realizacja celów, które zabezpieczą interesy obu stron. Niestety, nadal istnieje ryzyko, iż przedpandemiczne strategie, stosowane na rynku pracy, po raz kolejny zmienią się o 180 stopni i z rynku pracownika wrócimy automatycznie do rynku pracodawcy, a za jakiś czas odwrotnie. Należy jednak poczynić starania w kierunku



poszukiwaniu nowych rozwiązań, które będą uwzględniały oczekiwania pracowników i pracodawców równocześnie. Odzyskanie równowagi po pandemii wymaga nowych strategii personalnych, które uwzględnią zarówno działania krótkoterminowe związane z rozwiązywaniem bieżących problemów z wychodzeniem z kryzysu, ale też zmian bardziej perspektywicznych uwzględniających nowe podejście do pracownika, integrującego cele organizacji z potencjałem pracowników, dające przestrzeń na zaangażowanie pracowników oraz odnalezienie ich tożsamości zawodowej. Nowe podejście do pracy, zmiana warunków jej organizacji i większe przyzwolenie na elastyczność oraz połączenie jej z bezpieczeństwem socjalnym pozwoli na wprowadzenie nowych procedur zarządzania talentami i nieliniowy rozwój kariery.<sup>44</sup> Pandemia jest także szansą na rewizję dotychczasowych priorytetów, celów polityki personalnej wielu organizacji, jak i postaw samych pracowników wobec pracy, stała się motywatorem/akceleratorem do szukania nowych rozwiązań opartych na partnerstwie. Idea partnerstwa ożyła nie tylko w kontekście relacji personalnych wewnątrz organizacji, ale także w szerszym aspekcie. „Spłaszczenie” globalizacji podczas kwarantanny przyczyniło się do odrodzenia lokalności, a wraz z nią wybrzmiała potrzeba rozwijania partnerstwa społecznego w nowej, zaktualizowanej wersji.<sup>45</sup> Warto poszerzyć reprezentację partnerów, dostosować działania i budować nowe sojusze oparte na lokalności, które będą sprzyjały między innymi rozwiązywaniu problemów lokalnych rynków pracy. Na koniec warto zauważyć, iż choć kształt rzeczywistości postpandemicznej jest bliżej nieokreślony, wpływ na jego kształt ma właściwie każdy obywatel. Pracownik, rozwijający swoje kompetencje przyszłości, wzmacniający swoją zatrudnialność, kształtujący proaktywne postawy wobec nieprzewidywalnej przyszłości oraz pracodawca, który będzie budował przyszłość swojej organizacji opierając się na zmodyfikowanych strategiach rozwoju, stawiających w centrum człowieka. Wreszcie, obok pracodawców, pracowników wskazać należy także grupy zawodowe, których działania będą szczególnie ważne, z punktu widzenia przyszłości rynku pracy. Profesjonaliści, pełniący role edukatorów, pedagogów, psychologów, doradców, których zadaniem jest nie tylko przeprowadzenie całego społeczeństwa przez czas pandemii, ale przede wszystkim przygotowanie go na nowe, jeszcze niezidentyfikowane zagrożenia bądź wyzwania.

Wyniki analizy i badań pokazują, że Polski rynek pracy mimo pandemii przechodzi przez fazę konsolidacji i przygotowania do „nowej normalności”. Na uwagę zasługują przede wszystkim opinie pracodawców dotyczące zmian technologicznych (automatyzacja, robotyzacja, cyfryzacja) w zestawieniu z danymi makroekonomicznymi. Z jednej strony



mamy rekordowo niskie bezrobocie, ale z drugiej nadal niską stopę zatrudnienia i dużą segmentację rynku pracy.

Z danych Eurostatu za 2020 rok wynika, że Polska po raz pierwszy w historii miała najniższą stopę bezrobocia w UE. Wynosiła ona 3,1%, wobec 7,3% na poziomie całej UE. Nadal jednak wśród państw UE Polska charakteryzuje się przeciętnym poziomem aktywności zawodowej. A także niską wydajnością pracy, dużą segmentacją rynku z jednym z największych udziałów umów czasowych oraz nietypowych form zatrudnienia, takich jak umowy cywilno-prawne i działalność gospodarcza. Stopniowo na rynku pracy dochodzi też do konsolidacji. Pod wpływem pandemii rynek zmienił się z rynku pracownika w rynek pracodawcy, co widać z danych pokazujących popyt na pracę. Według danych GUS liczba nieobsadzonych miejsc pracy zmalała w IV kwartale 2020 roku o 7,4% w porównaniu do wcześniejszych miesięcy. Jednocześnie, mimo mniejszego popytu na pracę, nie dochodzi do masowej likwidacji miejsc zatrudnienia. W IV kwartale 2020 roku zniknęło bowiem w Polsce 53,9 tys. miejsc pracy. Było to mniej o 13,6% niż w III kwartale 2020 roku i o 12,1% niż w analogicznym okresie 2019 roku. Można także zaobserwować zjawisko konsolidacji na rynku pracy, związane z wyczekiwaniem na pomyślne efekty szczepień i zasadniczo lepsze czasy po pandemii.

Główne wyzwania przed jakimi stoją firmy dotyczą niepewności związanej nie tylko z koronawirusem (47%), ale też spowolnieniem gospodarczym (37%), czy obostrzeniami rządowymi wymuszonymi przez epidemię (33%). Wśród istotnych czynników niepewności wymieniane są także wyższe koszty prowadzenia działalności (43%), co zapewne wynika z rosnącej presji fiskalnej na poszukiwanie nowych dochodów budżetowych. Natomiast widać wyraźnie, że zniknęły obawy o niedobór pracowników. Zaledwie co ósma firma obawia się deficytu kadrowego. Przełomowe jest również zdecydowanie bardziej pozytywne myślenie o wdrażaniu automatyzacji czy też robotyzacji. Chociaż w tej materii nadal utrzymują się wyraźne obawy dotyczące negatywnego wpływu nowych technologii na poziom zatrudnienia. W porównaniu do okresu sprzed pandemii, trzykrotnie wzrosła liczba firm wdrażających automatyzację bądź robotyzację (13%). Prawie połowa z nich jest już na to gotowa. Jednak aż 68% respondentów jest przekonanych, że wdrożenie w firmie nowych technologii przyczyni się do zmniejszenia poziomu zatrudnienia. Mimo to 64% Polaków nie obawia się, że wprowadzenie automatyzacji może odebrać im pracę, 30% respondentów w automatyzacji widzi zaś dla siebie szansę.

Podsumowując, wyraźnie widać, że dochodzi do konsolidacji na rynku pracy. Pracodawcy mimo pandemii są pozytywnie nastawieni do wdrażania nowych technologii. Dowodzą tego dane statystyczne GUS za 2021, które pokazują, że prawie dwukrotnie wzrosła liczba pracowników wykonujących zdalnie swoje obowiązki. Mimo obecnych trudności i obaw widać nadzieję, że rynek pracy po pandemii stosunkowo szybko wróci do formy. Nie lekceważąc wyrażanych w badaniu obaw, że spowolnienie gospodarcze z 2021 roku będzie także odczuwalne w kolejnych latach (45% respondentów) z dużym optymizmem należy oczekiwać drugiej połowy roku.

40 S. Zahidi, The future of work is here: 5 ways to reset labour markets after coronavirus recovery na:

<https://www.weforum.org/agenda/2020/05/the-future-of-work-is-here-5-ways-to-reset-labour-markets-after-coronavirus-recovery/>

41 Tamże.

42 Tamże.

43 Tamże.

Koronawirus zaskoczył ludzi na całym świecie i był przyczyną wielu przeprowadzanych naprędce zmian, których zorganizowanie i wdrożenie w możliwie najkrótszym czasie okazało się sporym wyzwaniem. Mimo początkowych obaw, sytuacja Polski na tle innych krajów Unii wygląda bardzo pozytywnie. W porównaniu do wyników z 2019 roku nie widać diametralnych różnic. Niektóre wskaźniki spadły, inne urosły, jednak przeważnie odnotowywany brak drastycznych zmian, a czasami nawet pozytywne zmiany. Covid na razie nigdzie się nie wybiera, ale nie jest już tak straszny. Pracodawcy i zatrudnieni coraz lepiej odnajdują się w nowych realiach i kontynuują pracę. Badania pokazują, że wskutek wymuszonej pracy zdalnej przez tak długi czas, podejście zarówno pracowników jak i pracodawców odnośnie pracowania z domowego zacisza zmieniło się.

Wybuch pandemii i wdrożenie różnego rodzaju obostrzeń spowodowały, że prawie połowa firm musiała podjąć działania nakierowane na zmiany w organizacji pracy. Optymizm budzi fakt, że pomimo takiego zawirowania i konieczności szybkiego dostosowania się do nowej rzeczywistości 2/3 firm twierdzi, że poradziła sobie w czasie pandemii i nie miała żadnych problemów. Branże zmagają się z różnymi trudnościami. W takich sektorach, jak: IT, PR, marketing czy finanse, zaobserwowane problemy to przede wszystkim braki kadrowe i duże zapotrzebowanie na specjalistów we wskazanych obszarach. Jest to zrozumiałe ze względu na szybki wzrost znaczenia cyfryzacji oraz digital marketingu. Patrząc na stan zatrudnienia w firmach w czasie trwania pandemii, widać, że większość przedsiębiorstw dążyła do jego utrzymania. Opisuując rynek pracy w pandemii, nie można zapomnieć o branżach, które

zdecydowanie bardziej ucierpiały i odczuły jej skutki. W tych sektorach utrzymanie poziomu zatrudnienia sprzed pandemii było trudne. Z pewnością branża HoReCa należała do tych, które mocno odczuły wpływ pandemii. Wielu pracowników ze względu na przedłużający się lockdown musiało odejść z branży i się przekwalifikować. Z kolei kiedy sytuacja nieco się uspokoiła, pojawił się problem z dostępnością doświadczonych osób, gdyż te niekoniecznie decydowały się na powrót do swojej branży. HoReCa to jednak nie jedyny sektor, który zmagał się z trudnościami kadrowymi. Branże, które również zwalniały w okresie pandemii, to: handel i naprawy (25% firm redukowało zatrudnienie) oraz usługi budowlane i remontowe (22% zmniejszyło zatrudnienie).<sup>22</sup>

Zdecydowanie do największych transformacji, do jakich doszło, można zaliczyć większą otwartość pracodawców na pracę zdalną. Możliwość pracy z domu zmieniła tradycyjne podejście do pracy i udowodniła, że biuro nie jest niezbędne dla organizacji. Pokazała, że dzięki narzędziom cyfrowym firma może prowadzić swoją działalność w sposób zdalny. Praca niestacjonarna wpłynęła również na zmianę postrzegania relacji na linii pracownik i pracodawca. Wzmocnieniu uległo znaczenie wzajemnego zaufania i samodzielności pracowniczej. Praca zdalna, nawet jeśli w ocenie wybranych pracodawców nie jest rozwiązaniem, na które mogą sobie pozwolić w długoterminowej perspektywie, zdecydowanie wpłynęła na sposób postrzegania pracy zarówno przez pracowników, jak i kandydatów. Obecnie liczy się przede wszystkim możliwość wyboru. Niemal połowa polskich pracowników chciałaby pracować w trybie hybrydowym. Osoby, które wolą pracować z domu, uważają, że takie rozwiązanie daje im oszczędność czasu, którego nie muszą poświęcać na dojazd, oraz większy spokój podczas wykonywania zadań. Dla części kandydatów możliwość pracy zdalnej jest jednym z głównych kryteriów wyboru pracodawcy. Oczywiście nie jest tak, że pracownicy nie dostrzegają wad tego rozwiązania, ale to, co jest dla nich najważniejsze, to przede wszystkim elastyczność ze strony pracodawców. Z możliwością wyboru wiąże się także nowe zjawisko wkraczające na polski rynek pracy. Gig economy – choć nie jest jeszcze popularnym rozwiązaniem – zdaniem pracowników będzie stopniowo przybierać na sile.

Dla jednych praca zdalna okazała się świetnym rozwiązaniem, ale u innych wzmocniła przekonanie o przewadze pracy stacjonarnej. Pandemia wyłoniła poniekąd dwa opozycyjne zjawiska. Co według pracodawców decyduje o powrocie do tradycyjnej formy pracy? Są to m.in. takie czynniki, jak:

- sprawniejsza komunikacja

- bieżąca kontrola
- brak rozproszenia odpowiedzialności
- większa efektywność
- większa i sprawniejsza wymiana wiedzy w organizacji
- kultura organizacyjna i zarządzanie na podstawie delegowania czynności, a nie celów (potrzeba większej kontroli bieżącej)
- zarząd preferujący tradycyjne rozwiązania („w biurze pracownik jest bardziej w pracy”)
- spotkania, wymiana wiedzy – sprawne uczenie się w czasie pracy
- stanowiska wymagające pracy stacjonarnej (np. w branży produkcyjnej) – dążenie do utrzymania jednolitego modelu pracy w całej firmie.

Pojawienie się pracy zdalnej niekoniecznie wszystkim odpowiada. Pracodawcy stanęli przed wyzwaniem pogodzenia potrzeb obu grup. Powrót do biur okazał się dla części pracowników trudny. Co więcej, nawet wśród osób, które preferują pracę stacjonarną, zdarzały się problemy w powrocie do codziennej, biurowej rutyny. W takiej sytuacji część pracodawców podjęła kroki mające na celu ułatwienie pracownikom powrotu. Na poziomie organizacyjnym pracodawcy wprowadzali przejściowy model hybrydowy. Z kolei na poziomie benefitów zachęcali pracowników do powrotu poprzez wprowadzanie dni z cateringiem (np. śniadanie dla wszystkich obecnych w biurze) czy z masażem. Pojawienie się pracy zdalnej wpłynęło na jeszcze jeden aspekt zatrudnienia. Zarówno dla zwolenników home office czy pracy hybrydowej, jak i jej przeciwników zmianie uległo postrzeganie znaczenia biura. W trakcie pandemii większość firm zachowała ostrożność w podejmowaniu decyzji dotyczącej zmniejszania lub zwiększania powierzchni biurowej i utrzymała posiadany stan. W najbliższym czasie pracodawcy raczej nie rozważają zmian w tej kwestii. Zwiększyć powierzchnię biurową częściej chcą przedstawiciele branży przemysłowej i produkcyjnej. Z kolei zmniejszenie powierzchni planowane jest raczej przez firmy z branż IT, usług doradczych, finansowych oraz ubezpieczeniowych. Wydaje się, że ostrożność w podejmowaniu decyzji dotyczących wielkości biura była i jest słuszna, gdyż pojawienie się pracy zdalnej nie wyeliminowało potrzeby posiadania przestrzeni do pracy, a jedynie zmieniło jej postrzeganie. Przed pandemią atrakcyjne i dobrze zlokalizowane biuro było uważane za atut pracodawcy. Wprowadzenie hybrydowego modelu pracy w naturalny sposób zmodyfikowało rolę przestrzeni biurowej.

Zmiana roli pracy, przestrzeni biurowej czy relacji społecznych to nie wszystko, co przyniosła pandemia. Wynikową tych zjawisk jest również otwarcie się na możliwość rekrutowania

pracowników w sposób zdalny. Z jednej strony taka forma stała się odpowiedzią na bieżące potrzeby i konieczność zapewnienia bezpieczeństwa, z drugiej umożliwiła dostęp do kandydatów z innych lokalizacji. Rekrutacja zdalna i home office stały się też ułatwieniem i rozwiązaniem problemu uzupełniania braków kadrowych. Oprócz zalet rekrutacja online stwarza także wyzwania, np. kwestie podatkowe, które ograniczają gotowość do zatrudniania osób pracujących za granicą. Podnoszony jest ponadto temat regionalizacji stawek wynagrodzenia i konieczności dostosowania ich zarówno do stanowiska, jak i do lokalizacji, w której mieszka i pracuje dany pracownik. Innym aspektem związanym z możliwością rekrutacji i pracy zdalnej jest wzrost aktywności zagranicznych firm, które poszukują i zatrudniają polskich pracowników. Rodzimi pracodawcy sygnalizują, że zjawisko to utrudnia im skuteczne konkurowanie o pracowników. Trudno jest im przebić zagraniczne stawki.

Pandemia wpłynęła również na postawy i oczekiwania zarówno pracowników, jak i kandydatów. Mimo że 2021 r. wydaje się bardziej łaskawy pod względem rozwoju sytuacji pandemicznej, to widmo czwartej fali i nie - pewność jutra wciąż przyczyniają się do zwiększonej zachowawczości pracowników. Zdecydowanie spadła ich gotowość do podejmowania ryzyka zmiany pracy, natomiast wzrosło oczekiwanie stałego zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Aż 89% respondentów wskazuje na taką formę kontraktu. Co 5. osoba brałaby pod uwagę samozatrudnienie. W opinii części rekruterów sytuacja na rynku pracy już wiosną 2021 r. zaczęła wracać do stanu sprzed pandemii, jednak nadal trudno znaleźć doświadczonych pracowników. Problem stanowią również wysokie oczekiwania finansowe. Konflikt na poziomie wymagań i oczekiwań może wynikać ze zmiany podejścia ze strony pracodawców względem pracowników i odwrotnie. Pracownicy oczekują elastyczności, wsparcia ze strony pracodawców w zakresie rozwoju kompetencji cyfrowych, pracy z nowymi technologiami, przejrzystych zasad pracy na home office oraz zarządzania opartego na zaufaniu. Pracodawcy z kolei od idealnego kandydata oczekują specjalizacji w danej dziedzinie i wysokiego poziomu zaangażowania. Zarządzający firmami niechętnie widzą wprowadzenie pracy zdalnej na dłuższy czas. Ponad połowa uważa, że jest to niemożliwe ze względu na specyfikę działalności firmy, a co 5. nie rozważa takiej możliwości, mimo że nie ma ku temu wyraźnych przeciwwskazań. Ta dysproporcja pokazuje, że zarówno pracownicy, jak i pracodawcy muszą przeanalizować swoje oczekiwania i znaleźć pewien kompromis.

Innym elementem, który stał się istotny w wyniku pandemii, jest obszar związany ze zdrowiem i dobrostanem psychicznym. Rola pracodawcy uległa transformacji. Stał się on

odpowiedzialny za bezpieczeństwo i zdrowie swoich pracowników, nie tylko fizyczne, lecz także mentalne. Na znaczeniu zdecydowanie zyskał well-being. Pracodawcy starają się więc odpowiadać na potrzeby rynku pracy nie tylko poprzez wzrost wynagrodzeń, ale właśnie poprzez zmiany w warunkach pracy, dostosowywanie oferty benefitowej czy intensyfikację działań mających na celu zapewnienie dobrego samopoczucia pracownikom. Nadal w arsenale wykorzystywanych środków rzadkością jest oferowanie przez firmy wsparcia psychologicznego. Tylko 16% firm deklaruje chęć wprowadzenia takiej pomocy dla swoich pracowników.<sup>23</sup>

Obecnie wydaje się, że wśród przedstawicieli biznesu panuje raczej dobry nastrój. Trzech na czterech badanych dobrze ocenia sytuację firmy. Opinię tę podzielają reprezentanci większości branż. Jedynie przedstawiciele branż transportowej, spedycyjnej i magazynowej są bardziej powściągliwi w swoich ocenach. W tej grupie bardzo dobrze lub raczej dobrze sytuację firmy ocenia 64% respondentów. Pozytywna ocena nie oznacza, że przedstawiciele firm są pozbawieni jakichkolwiek obaw. W sytuacji przedłużającego się stanu pandemii badanym trudno jednoznacznie określić, jakie zjawiska przybiorą na sile w najbliższej przyszłości. Najczęściej wskazywano na ryzyko powiększania się luki na rynku pracy. Oprócz tego w perspektywie najbliższych 6 miesięcy firmy obawiają się również braku zamówień i sprzedaży, problemów kadrowych oraz absencji pracowników. Potencjalne braki kadrowe oraz trudności z rekrutacją szczególnie niepokoją przedstawicieli największych firm zatrudniających od 250 pracowników.

Dynamika zmian w pandemii i niepewność jutra są przyczynami, dla których ponad 40% firm boi się kolejnego lockdownu. Pracodawcy, wyciągając wnioski z wcześniejszych zdarzeń, nie zamierzają czekać i planują wprowadzenie działań prewencyjnych. Wśród tych firm, które obawiają się lockdownu, 46% zamierza podjąć działania zabezpieczające. Na czym będą polegać? Firmy, które myślą o zabezpieczeniu się na wypadek kolejnego lockdownu, najczęściej zamierzają zgromadzić środki ochrony, a więc maseczki, płyny do dezynfekcji, oraz wprowadzić system pracy zdalnej. Jednocześnie połowa firm prowadzi kampanie zachęcające pracowników do szczepienia przeciwko COVID-19. Częściej działania zachęcające do szczepień prowadzi firmy z:

- sektora administracji publicznej – 71%
- branży edukacyjnej – 70%
- branż: transport, spedycja, magazynowanie – 58%<sup>24</sup>.





Aktywność przedsiębiorstw w zakresie działań prewencyjnych, w tym zaangażowanie w promocję szczepień, dowodzi, jak ważną rolę odgrywają dzisiaj organizacje w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia.

Nie da się ukryć, że pandemia stała się katalizatorem zmian i odsłoniła przed organizacjami nowy wymiar pracy, relacji społecznych, technologii. Czy świat obecnie stał się lepszy? Na to pytanie nie ma jednoznacznej odpowiedzi, ale zdecydowanie jest inny. Dzisiejszą rzeczywistość charakteryzują zmiana, adaptacyjność i elastyczność. To od naszej postawy zależy, jak się odnajdziemy w tak dynamicznym środowisku. Z pewnością otwartość na zachodzące transformacje oraz sięganie po nowe rozwiązania mogą stanowić przepis na zwycięstwo w walce o przewagę konkurencyjną i najlepszych na rynku specjalistów.

## **NOWE SPOJRZENIE NA RYNEK PRACY – OLX PRACA. KNOW HOW 2022**

### **Nowe spojrzenie na rynek pracy – OLX Praca. Know How 2022**

Koronawirus zaskoczył ludzi na całym świecie i był przyczyną wielu przeprowadzanych naprędce zmian, których zorganizowanie i wdrożenie w możliwie najkrótszym czasie okazało się sporym wyzwaniem. Mimo początkowych obaw, sytuacja Polski na tle innych krajów Unii wygląda bardzo pozytywnie. W porównaniu do wyników z 2019 roku nie widać diametralnych różnic. Niektóre wskaźniki spadły, inne urosły, jednak przeważnie odnotowywany brak drastycznych zmian, a czasami nawet pozytywne zmiany.

Pandemia wirusa Covid-19, lockdown, a następnie powolne powroty do biura i wszystko, co się z tym wiązało, doprowadziło do zmiany podejścia pracowników i właścicieli firm. Pracodawcy i zatrudnieni coraz lepiej odnajdują się w nowych realiach i kontynuują pracę. Firmy musiały szybko zorganizować pracę zdalną, by zadbać o bezpieczeństwo pracowników. Ta ogromna zmiana, której nikt się nie spodziewał, zmieniła sposób, w jaki ludzie zaczęli postrzegać swoją pracowniczą codzienność. Popularyzacja pracy zdalnej, praca hybrydowa, nacisk na work-life balance i słuchanie głosów pracowników to tylko niektóre z konsekwencji pandemii. Oprócz nich, potrzeba zmian w ludzkim stylu życia ze względu na zanieczyszczenie planety, coraz bardziej świadome społeczeństwo oraz nowa generacja pracowników wchodząca na rynek również przyczyniły się do zmian w HRowych realiach. Sprostanie wymaganiom rynku pracowniczego jest niezwykle ważne ze względu na możliwości rozwoju i zatrudniania firmy. Dbanie o zadowolenie i zainteresowanie



pracowników pozwala łatwiej osiągać zamierzone cele. Ostatni rok pokazał, jak wiele może się zmienić w krótkim czasie. Prognozowane trendy długoterminowe na przyszłość to:

□ **Hybrydyzacja** Nadchodzące lata będą z pewnością czasem pracy w modelu hybrydowym, mocno ukierunkowanym na połączenie wykonywania obowiązków z domu i w siedzibie firmy. Hybrydyzacja pracy spowoduje zmiany i ulepszenia w zakresie narzędzi cyfrowych wykorzystywanych do codziennej pracy, szczególnie zdalnej, wsparcie komunikacji, działań rekrutacyjnych i onboardingu online.

□ **Elastyczność** To z pewnością element, który firmy doskonale przećwiczyły w 2020 i w 2021 roku. Rok 2022 będzie czasem doszlifowywania tej umiejętności. Pracownicy będą nadal łączyć życie zawodowe z prywatnym, dzieląc wspólną przestrzeń (home office) z innymi domownikami. Większa otwartość firm na elastyczne ułożenie czasu pracy, duża mobilność stanowisk pracy, coraz częstsze zatrudnienia w ramach pracy tymczasowej i współpraca online będą wciąż kluczowymi obszarami wpływającymi na rynek pracy.

#### □ **Rynek pracownika?**

Rynek pracownika, który obserwowaliśmy przez dłuższy czas zdecydowanie wyhamował w 2020 roku i tendencja ta będzie widoczna również w najbliższym czasie. Wbrew pozorom powodem nie jest wyłącznie mniejsza liczba ofert pracy i zwolnienia spowodowane pandemią, ale również samo podejście pracowników. Od II kwartału 2020 roku wśród kandydatów biernych (nie szukających aktywnie pracy) zauważalna jest pewna obawa, wręcz niechęć do zmiany miejsca zatrudnienia. Brak stabilności na rynku obudził wśród potencjalnych kandydatów ogromną ostrożność, i wielu pracowników nie będzie ryzykować tak chętnie, jak we wcześniejszych latach.

#### □ **Bezrobocie i prognozy zatrudnienia**

Bezrobocie w Polsce utrzymuje się na stabilnym poziomie, a pensje choć zdecydowanie wolniej, nadal rosną w niektórych sektorach gospodarki. Dobry, wyspecjalizowany pracownik jest wartością samą w sobie i nadal będzie mógł liczyć na wiele atrakcyjnych ofert. Optymistycznie, jeśli chodzi o zatrudnienia rysuje się sektor budownictwa, e-commerce, produkcja przemysłowa oraz handel detaliczny i hurtowy, czy też firmy związane z finansami i usługami dla biznesu. Są także sektory i zawody, których przedstawiciele w czasie pandemii są nawet bardziej poszukiwani niż miało to miejsce wcześniej. W listopadzie 2020 r. pojawiło się więcej ofert niż rok temu dla analityków finansowych, specjalistów ds. e-commerce, czy specjalistów ds. cyberbezpieczeństwa. W ujęciu rocznym widoczny jest też wzrost zainteresowania zawodami medycznymi, których przedstawiciele są tak ważni w walce z

drugą falą pandemii. Biorąc pod uwagę ubiegły rok, największą stabilność wykazała branża IT. Szansę na pracę w najbliższym czasie mają programiści, specjaliści ds. cyberbezpieczeństwa oraz administratorzy IT.

Praktyczna nauka zawodu została uznana przez państwa Unii Europejskiej za jedną z najważniejszych form kształcenia zawodowego, jednocześnie wymagającą wielu inwestycji. W celu doskonalenia form praktycznej nauki zawodu konieczne są badania efektywności dotychczas dostępnych form takiego kształcenia.

Badanie efektywności praktycznej nauki zawodu może odbywać się przy użyciu następujących metod badawczych: analiza danych zastanych (desk reserach); metody jakościowe – indywidualne wywiady pogłębione, wywiady grupowe, wywiady eksperckie czy analiza procesu pracy; oraz metody ilościowe – ankiety (CAWI, CATI), analizy kontrfaktyczne oraz inne analizy z wykorzystaniem danych zastanych (kwerendy internetowej). Podobnie jak w przypadku innych typów badań, często najbardziej skuteczne jest badanie efektywności praktycznej nauki zawodu za pomocą triangulacji danych (użyciu więcej niż jednej metody badawczej).

Na poziomie międzynarodowym analizy dotyczące efektywności praktycznej nauki zawodu prowadzą: Eurostat, European Alliance for Apprenticeships (EAfA) oraz Inter- Agency Group on work-based learning Commission (IAG-TVET).

Największe wyzwania związane z mierzaniem i badaniem efektywności praktycznej nauki zawodu wiążą się z niechęcią przedsiębiorców do udzielania informacji, szczególnie dotyczących finansowych kosztów i korzyści związanych z przyjmowaniem praktykantów, a także brakiem jednorodnego systemu zbierania i analizy dostępnych danych.

W Polsce system praktycznej nauki zawodu regulowany jest przez prawo oświatowe. Na mocy rozporządzenia ministra edukacji narodowej podstawowe formy praktycznej nauki zawodu to zajęcia praktyczne w szkole lub praktyki zawodowe u pracodawców w przypadku uczniów szkół branżowych oraz kursy kształcenia w zawodach.

Wśród kluczowych problemów w zakresie praktycznej nauki zawodu w Polsce można m.in. wymienić: pozyskanie pracodawców do współpracy w edukacji; małą elastyczność systemu kształcenia zawodowego w adaptacji do dynamicznie zmieniających się warunków

rynkowych; brak kadry nauczycielskiej odpowiedzialnej za kształcenie zawodowe oraz szkół oferujących naukę w zawodach technicznych.

W dążeniu do opracowania jak najbardziej efektywnego systemu kształcenia zawodowego wzorem dla Polski może być dualny system niemiecki, zakładający połączenie nauki teoretycznej z praktyczną nauką zawodu, która stanowi de facto wstępne szkolenie zawodowe.

## Bibliografia

### Akty prawne regulujące funkcjonowanie szkolnictwa zawodowego

- Rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 6 września 2017 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa artystycznego w publicznych szkołach artystycznych (Dz. U. z 2017 r. poz. 1793)*
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 grudnia 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny w publicznych i niepublicznych szkołach i placówkach (Dz. U. z 2003 r., nr 6, poz. 69, z późn. zm.)*
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 31 października 2018 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny w publicznych i niepublicznych szkołach i placówkach (Dz. U. poz. 2140)*
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 31 marca 2017 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz. U. z 2017 r. poz. 860 ze zm.)*
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 5 kwietnia 2018 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz. U. z 2018 r. poz. 744)*
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 grudnia 2017 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie szczegółowych warunków i sposobu przeprowadzania egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie (Dz. U. poz. 2416)*
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 grudnia 2017 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. 2356)*
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 marca 2017 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. z 2017 r. poz. 622)*
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 grudnia 2017 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego*
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 stycznia 2017 r. w sprawie egzaminu czeladniczego, egzaminu mistrzowskiego oraz egzaminu sprawdzającego, przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych (Dz. U. z 2016 r. poz. 89, z późn. zm.)*
- Ustawa z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle (Dz. U. z 2016 r. poz. 1285, z późn. zm.)*
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 lipca 2017 r. w sprawie ramowych statutów: publicznej placówki kształcenia ustawicznego, publicznej placówki kształcenia praktycznego oraz publicznego ośrodka dokształcania i doskonalenia zawodowego (Dz. U. z 2017 r. poz. 1451) wchodzi w życie 1.09.2017 r.*
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 13 czerwca 2003 r. w sprawie ramowych statutów: publicznego centrum kształcenia ustawicznego, publicznego ośrodka dokształcania i doskonalenia zawodowego oraz publicznego centrum kształcenia praktycznego (Dz. U. z 2003 r. nr 132, poz. 1226, z późn. zm.) traci moc 1.09.2017 r.*
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2017 r. poz. 1065, z późn. zm.)*
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 667)*
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 stycznia 2012 r. w sprawie egzaminów eksternistycznych (Dz. U. z 2012 r. poz. 188, z późn. zm.)*
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 27 kwietnia 2015 r. w sprawie szczegółowych warunków i sposobu przeprowadzania egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie (Dz. U. 2015 r., poz. 673)*
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz. U. 2012 r., poz. 184, z późn. zm.)*
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 grudnia 2016 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. z 2016 r., poz. 2094)*



1. GUS (2021), Wyniki finansowe przedsiębiorstw niefinansowych I-XII 2020, <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/podmioty-gospodarcze-wyniki-finansowe/>.
2. MamBiznes (2020), W czasie pandemii biznes chętniej sięga po szkolenia online, <https://mambiznes.pl/wlasny-biznes/czasie-pandemii-biznes-chetniej-sie-szkolenia-online-102519>.
3. PIFS (2020), Badanie sytuacji ekonomicznej podmiotów świadczących usługi rozwojowe, <https://pifs.org.pl/aktualnosci/412-raport-pifs-z-badania-kondycji-i-sytuacji-ekonomicznej-770-podmiotow-w-branzy-szkoleniowej>.
4. SAP (2021), Przedsiębiorstwa w dobie pandemii – raport z badania firm, <https://www.sap.com/poland/cmp/dg/pl-raport-z-badania-firm/typ.html>.
5. Batorski, D. Płoszaj, A. (2012). Diagnoza i rekomendacje w obszarze kompetencji cyfrowych społeczeństwa i przeciwdziałania wykluczeniu cyfrowemu w kontekście zaprogramowania wsparcia w latach 2014–2020. [https://www.euroreg.uw.edu.pl/dane/web\\_euroreg\\_publications\\_files/3513/ekspertyza\\_mrr\\_kompetencjeczifrowe\\_2014-2020.pdf](https://www.euroreg.uw.edu.pl/dane/web_euroreg_publications_files/3513/ekspertyza_mrr_kompetencjeczifrowe_2014-2020.pdf)
6. Górniak, J. Strzebońska, A. Worek, B. (2020). Rozwój kompetencji: uczenie się dorosłych i sektor rozwojowy. PARP. Warszawa.
7. OECD. (2021). Adult Learning and COVID-19: How much informal and non-formal learning are workers missing? <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/adult-learning-and-COVID-19-how-much-informal-and-non-formal-learning-are-workers-missing-56a96569/#figure-d1e185>
8. Śmiałowski, T. (2020). Demograficzne i terytorialne uwarunkowania zróżnicowania wykluczenia cyfrowego. „Wiadomości Statystyczne. The Polish Statistician”, vol. 65, 2020, 1, s. 34–45.
9. UNESCO. (2020). UNESCO COVID-19 Education Response Education Sector Issue Notes. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374636>
10. Worek, B. (2019). Uczące się społeczeństwo. O aktywności edukacyjnej dorosłych Polaków. Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego. Kraków.

- Rynek pracy, edukacja i kompetencje - PARP 2021 r.
- Wybrane aspekty rynku pracy w Polsce. Aktywność ekonomiczna ludności przed i w czasie pandemii COVID-19 – GUS (2021)
- Analiza rynku pracy na przestrzeni lat - Impuls-Leasing Polska Sp. z o.o. (2020)
- Ministerstwo Rozwoju i Technologii – dane z kwietnia 2021 r.
- Dane statystyczne GUS (2020)
- Dane statystyczne GUS (2021)
- Sytuacja społeczno – gospodarcza kraju - GUS kwiecień 2021 r.
- Departament Rynku Pracy MRPiPS, Statystyki strukturalne marzec 2020
- Departament Rynku Pracy MRPiPS, Statystyki strukturalne marzec 2021
- Pracujący w gospodarce narodowej w 2018, Główny Urząd Statystyczny, 13.11.2019
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U. 2020 poz. 278
- Wortal publicznych służb zatrudnienia, <https://psz.praca.gov.pl/>
- Annual Report 2020-2021 - World Economic Forum

- *Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia Polska Q4 2020 Raport z badania ManpowerGroup IV kwartał 2020 roku.*
- *Rynek pracy w czasie COVID-19 - Grant Thornton*
- *Portal prawo.pl – 2021*
- *Raport - Rynek Pracy XII 2019 – PARP XII.2019 r.*
- *Grant Thornton – Rynek pracy pod lupą z końca 2019 roku*
- *Raport KNOW HOW 2021. Prognozy przyszłości – OLX 2021 r.*
- *Raport KNOW HOW 2019. Poznaj swojego pracownika – OLX 2019 r.*
- *Raport Pracuj.pl "Pół roku nowej normalności. Pracownicy i kandydaci o rynku pracy" – X/2020 r.*
- *Młodzi Polacy na rynku pracy w nowej normalności – 2020 – Raport PwC, Well.HR i Absolvent Consulting*
- *BUSINESS INSIDER – 2021*
- *Portal Rynekpracy.pl*
- *PulsHR.pl*
- *Human Capital Trends 2019, Deloitte 2019*
- *Barometr polskiego rynku pracy 2021 – Personel Service.*
- *Psychologia-plus.pl,*
- □ *Interia.pl, informacja prasowa, Pandemia zmusza wielu pracowników do zmiany zawodu, [https://biznes.interia.pl/praca/news-pandemia-zmusza-wielu-pracownikow-do-zmiany-zawodu,nId,4546953?parametr=zobacz\\_takze](https://biznes.interia.pl/praca/news-pandemia-zmusza-wielu-pracownikow-do-zmiany-zawodu,nId,4546953?parametr=zobacz_takze)*
- *Newseria, Pandemia koronawirusa zmienia rynek pracy. W cenie będą zawody wykonywane zdalnie, <https://www.codziennypoznan.pl/artykul/2020-05-13/pandemia-koronawirusa-zmienia-rynek-pracy-w-cenie-beda-zawody-wykonywane-zdalnie?fbclid=IwAR0AzirB8e5qZbIZZJpmg-B-1ghzg0gRZA3-ctjX8l3csLyVyy9BGER32mo>*
- *Social dialogue for a changing world of work., file:///C:/Users/Ania/Downloads/CHAP-TER%206.pdf*
- *Bagiński K., Koronawirus a rynek pracy. Nie wszystkie branże straciły na epidemii, <https://www.money.pl/gospodarka/koronawirus-a-rynek-pracy-nie-wszystkie-branze-stracily-na-epidemii-sa-i-takie-ktore-szukaja-pracownikow-6494522090407553a.html>*
- *Bańka A., Proaktywność a tryby samoregulacji. Podstawy teoretyczne, konstrukcja i analiza czynnikowa Skali Zachowań Proaktywnych w karierze, Stowarzyszenie Psychologia i Architektura, Poznań – Warszawa 2016.*
- *Bergman Engineering, Rynek pracy w czasie koronawirusa – zamiast na umowę będą zatrudniać na kontrakt, <https://ksiegowosc.infor.pl/zus-kadry/zatrudnianie-i-zwalnianie/4573326,Rynek-pracy-w-czasie-koronawirusa-zamiast-na-umowe-beda-zatrudniac-na-kontrakt.html>*
- *Gabrys M., Rezyliencja, <https://malgorzatagabrys.pl/rezyliencja/>*
- *Goncalves A., Coronavirus: Fighting Unemployment by Learning Tech Skills, <https://youmatter.world/en/coronavirus-unemployment-tech-skills/>*
- *Guziak J., TRENDY: Wielopokoleniowy zespół. Od milenialsów do pracowników z wieloletnim stażem, na: [https://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/human-capital/articles/employee-experience/wielopokoleniowy-zespol.html?utm\\_campaign=Newsletter\\_HR%40Transformation\\_10\\_2020\\_C-RG-CON-06787\\_pl\\_2020\\_Consulting\\_Email\\_pl&utm\\_medium=email&utm\\_source=Eloqua](https://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/human-capital/articles/employee-experience/wielopokoleniowy-zespol.html?utm_campaign=Newsletter_HR%40Transformation_10_2020_C-RG-CON-06787_pl_2020_Consulting_Email_pl&utm_medium=email&utm_source=Eloqua)*
- *Hanson R., Hanson F., Rezyliencja. Jak ukształtować fundament spokoju, siły i szczęścia, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Sopot 2020.*





- Harrington B., Ladge J.J., *Work-life integration: Present Dynamics and Future Directions for Organizations, Organizational Dynamics*, 2009, vol. 38, no.2, <https://gethppy.com/wor-kplace-happiness/work-life-balance-to-work-life-blending>, <https://www.inc.com/principal/forget-work-life-balance-work-life-blending-is-the-key-to-happiness.html>, <https://www.rp.pl/Praca/190229534-Work-life-balance-i-work-life-integration--czym-charakteryzuja-sie-te-podejscia.html>; <https://www.hbrp.pl/b/work-life-integration/P9MVaF9Da>
- Hatałska N., *Pracownik przyszłości, Infuture Institute, Gdańsk 2019.*
- Jarco M., *Co ósma firma zwolniła pracowników, a 18 proc. Obniżyło płace*, <https://www.codziennypoznan.pl/arttykul/2020-05-05/badanie-co-osma-firma-zwolnila-pracownikow-a-18-proc-obnizylo-place>
- Jeruszka U., *Zatrudnialność w perspektywie pedagogiki pracy, Wydawnictwo Difin, Warszawa 2019.*
- Kabaj M., *Wpływ systemów kształcenia zawodowego na zatrudnienie i bezrobocie młodzieży, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2012.*
- Michalska J., Patalan K., *Przyszłość pracy post-Covid*, <https://www miesiecznik-benefit.pl/wywiad/news/przyszlosc-pracy-post-covid-1/>
- Schwartz J., Scoble-Williams N., Hatfield S., Volini E., *COVID-19: Strategia zatrudnienia na czas wychodzenia z kryzysu wywołanego wirusem COVID-19, Deloitte 2020.*
- Szewczyk P., „Pokolenie Lockdown”, czyli nowe problemy młodych osób na rynku pracy, [https://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/press-releases/articles/Pokolenie-Lockdown-czyli-nowe-problemy-mloдых-osob-na-ryнку-pracy.html?nc=1&utm\\_campaign=IP\\_po-kolenie\\_lockdown\\_C-RG-CON-06447\\_pl\\_2020\\_General\\_Email\\_pl&utm\\_medium=e-mail&utm\\_source=Eloqua](https://www2.deloitte.com/pl/pl/pages/press-releases/articles/Pokolenie-Lockdown-czyli-nowe-problemy-mloдых-osob-na-ryнку-pracy.html?nc=1&utm_campaign=IP_po-kolenie_lockdown_C-RG-CON-06447_pl_2020_General_Email_pl&utm_medium=e-mail&utm_source=Eloqua)
- Szymański D., *NBP kreśli czarny scenariusz dla rynku pracy w Polsce. „Coraz gorsze dopasowanie”*, <https://businessinsider.com.pl/finanse/makroekonomia/rynek-pracy-w-polsce-z-raportu-o-inflacji-narodowego-banku-polskiego/mk5dhhe>
- Wędrychowska E., *5 sposobów na to, jak budować swoją „warstwę ochronną”, by radzić sobie w trudnych doświadczeniach zawodowych*, <http://ewedrychowska-coaching.pl/blog/rezyliencja-5-sposobow-na-to-jak-budowac-swoja-warstwe-ochronna-by-radzic-sobie-w-trudnych-doswiadczeniach-zawodowych/>
- Zahidi S., *The future of work is here: 5 ways to reset labour markets after coronavirus recovery na: https://www.weforum.org/agenda/2020/05/the-future-of-work-is-here-5-ways-to-reset-labour-markets-after-coronavirus-recovery/*
- □ Rynek pracy, edukacja i kompetencje - PARP listopad 2021 r.
- *Wybrane aspekty rynku pracy w Polsce. Aktywność ekonomiczna ludności przed i w czasie pandemii COVID-19 – GUS (2021)*
- *Bilans Kapitału Ludzkiego - PARP - Raport podsumowujący wyniki badań 2019 -2020*
- *Bezrobocie rejestrowe w Polsce - Raport za rok 2020 - MRPiT*
- *Dane statystyczne GUS (2020)*
- *Dane statystyczne GUS (2021)*
- *Baza Eurostat, zmienna EI\_LMHR\_M*
- *Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U. 2020 poz. 278*
- *Annual Report 2020-2021 - World Economic Forum*
- *Rynek pracy w czasie COVID-19 - Grant Thornton*
- *Portal prawo.pl – 2021*



- Raport - Rynek Pracy XII 2019 – PARP XII.2019 r.*
- Grant Thornton – Rynek pracy pod lupą z końca 2019 roku*
- Raport KNOW HOW 2021. Prognozy przyszłości – OLX 2021 r.*
- Raport KNOW HOW 2019. Poznaj swojego pracownika – OLX 2019 r.*
- Nowe spojrzenie na rynek pracy – OLX Praca. Know How 2022*
- Portal Rynekpracy.pl*
- PulsHR.pl*
- Human Capital Trends 2019, Deloitte 2019*
- Barometr polskiego rynku pracy 2021 – Personel Service.*
- Psychologia-plus.pl,*
- <https://forsal.pl/gospodarka/pkb/artykuly/8306496,skb-prognozy-w-2022-roku-polska-bedzie-rosnac-szybciej-niz-chiny.html>
- <https://www.prawo.pl/kadry/rynek-pracy-w-2022-r-nowe-trendy-badanie-adp,512188.html>
- <https://www.ukrinform.pl/rubric-economy/3154773-najnowsze-trendy-w-migracji-zarobkowej-polska-liderem-w-ue.html>
- <https://www.prawo.pl/kadry/rynek-pracy-w-2022-r-nowe-trendy-badanie-adp,512188.html>
- Rozporządzenie Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia 6 września 2017 r. w sprawie podstaw programowych kształcenia w zawodach szkolnictwa artystycznego w publicznych szkołach artystycznych (Dz. U. z 2017 r. poz. 1793)*
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 grudnia 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny w publicznych i niepublicznych szkołach i placówkach (Dz. U. z 2003 r., nr 6, poz. 69, z późn. zm.)*
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 31 października 2018 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny w publicznych i niepublicznych szkołach i placówkach (Dz. U. poz. 2140)*
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 31 marca 2017 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz. U. z 2017 r. poz. 860 ze zm.)*
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 5 kwietnia 2018 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz. U. z 2018 r. poz. 744)*
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 14 grudnia 2017 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie szczegółowych warunków i sposobu przeprowadzania egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie (Dz. U. poz. 2416)*
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 grudnia 2017 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. 2356)*
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 marca 2017 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. z 2017 r. poz. 622)*
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 grudnia 2017 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego*
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 10 stycznia 2017 r. w sprawie egzaminu czeladniczego, egzaminu mistrzowskiego oraz egzaminu sprawdzającego, przeprowadzanych przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych (Dz. U. z 2016 r. poz. 89, z późn. zm.)*
- Ustawa z dnia 22 marca 1989 r. o rzemiośle (Dz. U. z 2016 r. poz. 1285, z późn. zm.)*

*Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 21 lipca 2017 r. w sprawie ramowych statutów: publicznej placówki kształcenia ustawicznego, publicznej placówki kształcenia praktycznego oraz publicznego ośrodka kształcenia i doskonalenia zawodowego (Dz. U. z 2017 r. poz. 1451) wchodzi w życie 1.09.2017 r.*



- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 13 czerwca 2003 r. w sprawie ramowych statutów: publicznego centrum kształcenia ustawicznego, publicznego ośrodka dokształcania i doskonalenia zawodowego oraz publicznego centrum kształcenia praktycznego (Dz. U. z 2003 r. nr 132, poz. 1226, z późn. zm.) traci moc 1.09.2017 r.*
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2017 r. poz. 1065, z późn. zm.)*
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 667)*
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 stycznia 2012 r. w sprawie egzaminów eksternistycznych (Dz. U. z 2012 r. poz. 188, z późn. zm.)*
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 27 kwietnia 2015 r. w sprawie szczegółowych warunków i sposobu przeprowadzania egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie (Dz. U. 2015 r., poz. 673)*
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 7 lutego 2012 r. w sprawie podstawy programowej kształcenia w zawodach (Dz. U. 2012 r., poz. 184, z późn. zm.)*
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 grudnia 2016 r. w sprawie klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego (Dz. U. z 2016 r., poz. 2094)*
- Rynek pracy, edukacja i kompetencje - PARP 2021 r.*
- Analiza sytuacji na rynku pracy w województwie lubelskim (WUP w Lublinie - 2019, 2020).*
- Analiza rynku pracy na przestrzeni lat - Impuls-Leasing Polska Sp. z o.o. (2020)*
- Ministerstwo Rozwoju i Technologii – dane z kwietnia 2021 r.*
- Dane statystyczne GUS (2020)*
- Dane statystyczne GUS (2021)*
- Sytuacja społeczno – gospodarcza kraju - GUS kwiecień 2021 r.*
- Departament Rynku Pracy MRPiPS, Statystyki strukturalne marzec 2020*
- Departament Rynku Pracy MRPiPS, Statystyki strukturalne marzec 2021*
- Pracujący w gospodarce narodowej w 2018, Główny Urząd Statystyczny, 13.11.2019*
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U. 2020 poz. 278*
- Wortal publicznych służb zatrudnienia, <https://psz.praca.gov.pl/>*
- Dane MRPIPS(2020)*
- Kształcenie zawodowe i kwalifikacje w rzemiośle w kontekście zmieniających się potrzeb*

gospodarki i rynku pracy – Związek Rzemiosła Polskiego (2020)

- Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia Polska Q4 2020 Raport z badania ManpowerGroup IV kwartał 2020 roku.*
- Rynek pracy w czasie COVID-19 - Grant Thornton*
- Rynek pracy, edukacja i kompetencje - PARP 2021 r.*
- Analiza sytuacji na rynku pracy w województwie lubelskim (WUP w Lublinie - 2019, 2020).*
- Wybrane aspekty rynku pracy w Polsce. Aktywność ekonomiczna ludności przed i w czasie pandemii COVID-19 – GUS (2021)*
- Analiza rynku pracy na przestrzeni lat - Impuls-Leasing Polska Sp. z o.o. (2020)*
- Ministerstwo Rozwoju i Technologii – dane z kwietnia 2021 r.*
- Dane statystyczne GUS (2020)*
- Dane statystyczne GUS (2021)*
- Sytuacja społeczno – gospodarcza kraju - GUS kwiecień 2021 r.*
- Departament Rynku Pracy MRPiPS, Statystyki strukturalne marzec 2020*
- Departament Rynku Pracy MRPiPS, Statystyki strukturalne marzec 2021*
- Pracujący w gospodarce narodowej w 2018, Główny Urząd Statystyczny, 13.11.2019*
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U. 2020 poz. 278*
- Wortal publicznych służb zatrudnienia, <https://psz.praca.gov.pl/>*
- Dane MRPIPS(2020)*
- Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia Polska Q4 2020 Raport z badania ManpowerGroup IV kwartał 2020 roku.*
- Rynek pracy w czasie COVID-19 - Grant Thornton*
- Portal prawo.pl – 2021*
- Raport - Rynek Pracy XII 2019 – PARP XII.2019 r.*
- Grant Thornton – Rynek pracy pod lupą z końca 2019 roku*
- Raport KNOW HOW 2021. Prognozy przyszłości – OLX 2021 r.*
- Raport KNOW HOW 2019. Poznaj swojego pracownika – OLX 2019 r.*
- Raport Pracuj.pl "Pół roku nowej normalności. Pracownicy i kandydaci o rynku pracy" – X/2020 r.*
- BUSINESS INSIDER – 2021*
- PwC, Well.hr oraz Absolvent Consulting – Młodzi Polacy na rynku pracy - 2021*

## Publikacje zwarte

- Rynek pracy, edukacja i kompetencje - PARP 2021 r.*
- Analiza sytuacji na rynku pracy w województwie lubelskim (WUP w Lublinie - 2019, 2020).*
- Sytuacja społeczno – gospodarcza kraju - GUS kwiecień 2021 r.*
- Departament Rynku Pracy MRPiPS, Statystyki strukturalne marzec 2020*
- Departament Rynku Pracy MRPiPS, Statystyki strukturalne marzec 2021*
- Kształcenie zawodowe i kwalifikacje w rzemiośle w kontekście zmieniających się potrzeb gospodarki i rynku pracy – Związek Rzemiosła Polskiego (2020)*
- Barometr ManpowerGroup Perspektyw Zatrudnienia Polska Q4 2020 Raport z badania ManpowerGroup IV kwartał 2020 roku.*
- Chłoń-Domińczak, A.; Holzer-Żelaźewska, D.; Maliszewska, A. (2018). Cedefop European public opinion survey on vocational education and training: Poland. Cedefop ReferNet thematic.*
- Deloitte (2019). Cyfryzacja to więcej niż technologia.*
- Kosakowska J., Stępnikowski A. (2015). Informator dla rzemieślników i ich pracowników przygotowany w ramach kampanii informacyjnej „Krajowy Fundusz Szkoleniowy dla rzemiosła”, Warszawa.*
- Klimek J. (2018). Opracowanie pokonferencyjne. Kształcenie zawodowe wobec potrzeb rynku pracy – nowe trendy i wyzwania, Związek Rzemiosła Polskiego.*
- Klimek J. (2018). Rola rzemiosła w kształceniu zawodowym dla potrzeb rynku pracy, Związek Rzemiosła Polskiego.*
- Klimek J. (2019). Polscy rzemieślnicy w otoczeniu Przemysłu 4.0, Związek Rzemiosła Polskiego.*
- Klimek J. (2020). Rzemieślnicy na globalnym rynku pracy i edukacji, Związek Rzemiosła Polskiego.*